

## ANEXO 5

## CALENDARIO LABORAL AÑO 2006

- Número de días naturales año 2003: 365.
- Festivos, domingos y sábados (días no laborales): 112.
- Días de vacaciones: 30.
- Total días de trabajo: 223.
- Número de horas de trabajo: 223 días  $\times$  7,75 horas/día = 1.728,25 horas de trabajo efectivo.
- Horario y jornada de trabajo:
  - Turno primero: De las 7,00 a las 15,00 horas (descanso de 15 minutos).
  - Turno segundo: De las 15,00 a las 23,00 horas (descanso de 15 minutos).
  - Turno tercero: De las 23,00 a las 7,00 horas (descanso de 15 minutos).
  - Jornada de ocho horas de presencia, de lunes a viernes, de martes a sábado, de miércoles a domingo, o cualquier otra jornada establecida [artículos 30.B) y 31.2 del convenio], según contrato de trabajo (7,75 horas de trabajo efectivo y 25 minutos centesimales de descanso, no considerado de trabajo efectivo).
- Vacaciones oficiales, 30 días naturales.
  - Reales a disfrutar en 2006: Tres turnos fijados en el calendario laboral.

## ANEXO 6

## ITINERARIOS A REALIZAR POR LOS MEDIOS DE TRANSPORTE PARA EL PERSONAL DE ALCALÁ DE HENARES

Salidas de primera parada: 6,20; 14,20 y 22,25 horas.

Salidas de fábrica: 7,10; 15,10 y 23,10 horas.

Paradas:

- Alfonso de Alcalá (parada bus).
- Nuestra Señora de Belén.
- Reyes Católicos (zapatería).
- Reyes Católicos (iglesia).
- Era Honda (esquina a Obispo Acuña).
- M-15 (parada bus).
- Barrio Venecia (quiosco ONCE).
- “Caja Juventud”.
- Juan de Austria (esquina a Gil de Andrade).
- Caballería Española (esquina a Adarga).
- Ferraz (esquina a paseo de la Estación).
- Torrelaguna (cafetería).
- Torrelaguna (Chorrillo, parada bus).
- Fábrica.

Regreso, a la inversa.

(03/18.805/06)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 12 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, Sociedad Anónima” (“SEGIPSA”) (código número 2811362).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, Sociedad Anónima” (“SEGIPSA”), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de junio de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del

Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

## RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 12 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## PREÁMBULO

La dirección de “SEGIPSA” y el comité de empresa, de acuerdo con la legislación vigente y con las pautas establecidas para la negociación colectiva de las empresas públicas, previo reconocimiento recíproco de la legitimidad de las partes, suscriben el presente convenio colectivo.

## Capítulo 1

## Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*—El ámbito del presente convenio se extiende a la provincia de Madrid, a todo el personal contratado que preste servicios en la empresa, excepto personal de alta dirección.

Art. 2. *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, hasta el día 31 de diciembre de 2008, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiese denunciado por escrito por alguna de las partes.

Será competente para denunciar el presente convenio, cualquiera de las partes que lo suscriben.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar a esta la propuesta que contenga los puntos a negociar.

Art. 3. *Vinculación.*—En lo no pactado en el presente convenio será de aplicación: el Estatuto de los Trabajadores, el convenio Estatal del sector de la Construcción y el convenio colectivo de Construcción de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Marco de acuerdos.*—Los acuerdos y resoluciones que en el ejercicio de sus competencias adopten el comité de empresa y la empresa, durante la vigencia del presente convenio y hasta la firma de uno nuevo, complementarán el texto articulado del presente convenio con igual fuerza vinculante, previo cumplimiento por parte de la Dirección de la empresa de los requisitos que en cada caso sean exigibles por la condición de sociedad estatal de “SEGIPSA”, incorporándose a todos los efectos como parte integrante del contenido del mismo.

Art. 5. *Comisión paritaria.*—En el plazo de un mes, contado desde la entrada en vigor del presente convenio, se constituirá una comisión paritaria, que estará compuesta por los miembros del comité de empresa, y por la representación que designe la empresa, con dos votos, uno por cada parte. Las funciones de la comisión serán las siguientes:

- Interpretación del convenio
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado
- Otras actividades que procuren una mejor aplicación y desarrollo de lo establecido en el convenio.

La comisión se reunirá cada seis meses, salvo convocatoria de alguna de las partes, por causa grave que afecte a los intereses generales, en el ámbito del convenio.

La convocatoria de la reunión será presentada por escrito a la otra parte, con tres días de antelación como mínimo, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

Art. 6. *Contratos.*—La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, y en su caso a las secciones sindicales que reúnan las condiciones que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la copia básica de todos aquellos contratos que deban formalizarse por escrito, en los términos legalmente previstos. La representación legal de los trabajadores cumplirá estrictamente la obligación de sigilo profesional prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo 2

### *Jornada, horario, permisos, vacaciones y fiestas*

Art. 7. *Jornada de trabajo.*—Tratando de adecuar la jornada de trabajo a los ciclos o procesos productivos de la empresa, la jornada normal o partida, será de treinta y nueve horas y quince minutos semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes en los períodos comprendidos entre el 2 de enero y el 25 de junio (ambos incluidos), y entre el 16 de septiembre y el 30 de diciembre (ambos incluidos).

La jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales repartidas de lunes a viernes queda establecida durante los períodos comprendidos entre el 26 de junio al 15 de septiembre (ambos incluidos). La totalidad o parte de los días comprendidos entre las fechas citadas, se podrán sustituir por otros días mediante el consiguiente acuerdo empresa-trabajador.

A petición de los trabajadores, y tratando de conciliar la vida laboral y familiar, se podrá reducir la jornada laboral anualmente, mediante acuerdo con la empresa en el porcentaje que se pacte, viéndose reducidos los salarios y la cotización proporcionalmente a la reducción.

Art. 8. *Horario.*—El horario laboral en jornada partida estará comprendido entre las ocho y treinta a las catorce y treinta horas y de quince y treinta a dieciocho y quince horas de lunes a miércoles, ambos inclusive y de ocho y treinta a quince horas, los jueves y viernes.

Se establece una flexibilidad de treinta minutos en el horario fijado para la entrada de la mañana en jornada partida, que deberá recuperarse diariamente a fin de cumplir estrictamente la jornada establecida.

El horario en jornada intensiva será de ocho a quince horas, de lunes a viernes. Se establece una flexibilidad de quince minutos en la hora de entrada, que se recuperará a la hora de la salida.

El horario laboral en el centro de trabajo sito en Las Rozas, (Madrid), Centro de Almacenamiento de Documentación Administrativa, ajustándose a las necesidades del servicio que presta, será el siguiente:

- Jornada partida.—Del 2 de enero al 25 de junio (ambos incluidos), y de 16 de septiembre a 30 de diciembre (ambos incluidos). Horario: de lunes a jueves, de ocho a diecisiete horas, con una hora para comer, y el viernes de ocho a quince horas y quince minutos.
- Jornada intensiva.—De 26 de junio a 15 de septiembre (ambos incluidos). Horario: De ocho a quince horas.

En todo caso, por necesidades de la empresa, se podrán realizar contratos laborales o pactar un horario laboral distinto, en cualquiera de los centros de trabajo, respetando el número de horas totales establecido en este convenio.

Art. 9. *Registro de entradas y salidas.*—El registro de entradas y salidas se efectuará por un sistema mecánico.

Se efectuarán dos registros de entrada y dos de salida en el período correspondiente a jornada partida. Durante la jornada intensiva, o en su caso reducida, se efectuará un registro de entrada y uno de salida.

Las ausencias deberán ser justificadas. Las salidas del centro de trabajo durante la jornada laboral deberán ser autorizadas por el Director responsable, y serán reflejadas en su caso en un libro de incidencias.

Art. 10. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales se establecen en veintidós días laborables, salvo en el caso de prestación de servicios por período inferior, en cuyo caso se disfrutará en proporción al tiempo trabajado.

La autorización de días de vacaciones o permisos se otorgará por la empresa, previa aprobación de la Dirección responsable.

Las vacaciones serán de disfrute obligatorio, no se abonarán bajo ningún concepto ni podrán ser acumuladas de un año para otro, debiendo ser disfrutados como mínimo quince días laborables en el período comprendido entre el 26 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. Los siete días restantes podrán ser disfrutados en cualquier período dentro del año, y hasta el día 31 de enero del año siguiente.

En el centro de trabajo sito en Las Rozas, denominado Centro de Almacenamiento de Documentación Administrativa (CADA), las vacaciones se disfrutarán al menos catorce días laborables en el mes de agosto, debido a su especial actividad, salvo autorización expresa de la dirección.

Los ocho días restantes podrán ser disfrutados en cualquier período dentro del año, y hasta el día 31 de enero del año siguiente, previa aprobación de la Dirección.

En el caso de que, a solicitud de la empresa, aceptada por el trabajador, éste tenga que interrumpir el período vacacional, la empresa abonará al trabajador las dietas y gastos de locomoción de ida y vuelta de conformidad a lo dispuesto en este convenio. Finalizada la causa que motivó la interrupción, el empleado podrá disfrutar los días de vacaciones que le resten, a los que se añadirá dos días más, en concepto de compensación por traslado de ida y vuelta de las vacaciones.

Art. 11. *Días de libre disposición.*—Se establecen ocho días de libre disposición por el trabajador.

En ellos queda absorbida cualquier ausencia al trabajo que no sea de las comprendidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y se someten para su uso y disfrute a las siguientes reglas:

Disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente. No son abonables. Solicitud y visado, previos a su disfrute, por la Dirección del Departamento.

Art. 12. *Permisos.*—Los derechos de los trabajadores para ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, contemplados en el convenio de la Construcción y en el Estatuto de los Trabajadores, en lo que se refiere a los cónyuges y familiares, podrán ser igualmente ejercidos en el caso de parejas de hecho.

Buscando la conciliación entre la vida familiar y laboral, los plazos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de matrimonio, nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cambio de domicilio, se incrementan en un día.

Siguiendo las directrices marcadas por el Plan Concilia, se podrá voluntariamente sustituir el permiso de lactancia habitual para los hijos menores de nueve meses, por un permiso máximo de cuatro semanas, que se acumulan al permiso de maternidad, o paternidad si lo hubiese solicitado y utilizado el padre.

La duración de tal permiso estará en función del tiempo del permiso de maternidad o paternidad que se haya disfrutado en el momento de la solicitud.

Art. 13. *Festivos.*—Serán de aplicación los establecidos en el Calendario Laboral de la Comunidad Autónoma y localidad de Madrid para ambos centros de trabajo. Serán también festivos los días 24 y 31 de diciembre, así como el día hábil anterior o posterior al 15 de mayo, según acuerdo entre el comité de empresa y la empresa.

En el centro de trabajo, ubicado en Las Rozas, denominado CADA, los festivos coincidirán con los del centro de trabajo sito en Madrid.

Art. 14. *Permisos sin sueldo.*—Se establecen seis meses de “período no retribuido” cada tres años de servicio efectivo en la empresa, que podrán disfrutarse total o parcialmente.

Excepcionalmente, este permiso podrán disfrutarlo aquellos trabajadores, con una antigüedad mínima de un año en la empresa, siempre que la causa sea grave y justificada.

Dichos permisos se disfrutarán a solicitud del trabajador, con la aprobación de la Dirección correspondiente e informe del Área de Recursos Humanos, y deberán tramitarse al menos con tres meses de antelación, salvo casos excepcionales, que en su caso deberán ser autorizados por el Presidente, con informe de Recursos Humanos.

De común acuerdo, dicho período de seis meses podrá prorrogarse por una sola vez, por igual período, a solicitud del trabajador y con la aprobación de la Dirección, e informe de Recursos Humanos si se estima conveniente.

En el caso, de que este permiso se solicite para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad por enfermedad grave, justificada, el trabajador podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social (al amparo de la Orden TAS 2865/2003 de 13 de octubre) y en ese caso la empresa se

compromete durante un plazo máximo de seis meses, a abonar al trabajador el importe de las cuotas correspondientes a la empresa desde la base mínima hasta la base de cotización del mes anterior a la solicitud del permiso, y al trabajador las que corran a su cargo.

### Capítulo 3

#### Condiciones económicas

Art. 15. *Incremento salarial.*—El incremento salarial, durante la vigencia de este convenio, se negociará cada año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de este convenio y con las pautas que se dicten por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—En los casos excepcionales en que se realicen horas extraordinarias, que deberán ser por requerimiento de la Dirección, se abonarán conforme a la legislación vigente.

Art. 17. *Complemento por enfermedad.*—Además de las prestaciones por IT, derivadas de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, la empresa completará hasta el 100 por 100 el salario real del trabajador.

Art. 18. *Provisión de puestos, niveles salariales y categorías profesionales.*—Teniendo en cuenta el carácter instrumental y de prestación de servicios de “SEGIPSA”, la determinación del número, tipo y características de los puestos de trabajo, así como del sistema de cobertura, corresponderá a la dirección de la empresa, que buscará conciliar el principio anterior con una política de promoción interna que propicie una incentivación del trabajo y de la promoción profesional.

A efectos de contratación, se establece la tabla de niveles salariales que se adjunta como anexo.

Las cuantías en cómputo anual, contenidas en la tabla, se incrementarán anualmente según el incremento salarial que se acuerde cada año en la empresa, siendo la primera actualización la correspondiente al incremento salarial previsto para el año 2006.

El nivel salarial del personal directivo será establecido por el máximo órgano ejecutivo de la Sociedad, en atención a las características y responsabilidades del puesto a desempeñar.

A efectos del presente convenio, la tabla de categorías profesionales será la que esté vigente en el convenio colectivo de Construcción.

Art. 19. *Medalla de empresa. Gratificaciones.*—La medalla por prestación de servicios a “SEGIPSA” se otorgará anualmente por la dirección de la empresa, de oficio o a propuesta de al menos diez trabajadores, o del comité de empresa, a aquellos empleados en activo, con al menos veinte años de servicio. La concesión de la medalla llevará aparejada por una sola vez, una mensualidad del salario que perciba el trabajador en ese momento.

El comité de empresa será informado de la cuantía que en su caso se haya otorgado anualmente por la empresa en concepto de gratificación por actuaciones de especial dedicación, circunstancias especiales del trabajo desarrollado, u otras similares que justifiquen su percibo.

### Capítulo 4

#### Prestaciones no salariales

Art. 20. *Planes de formación y estudios.*—Los planes de formación, adecuación, perfeccionamiento, y promoción profesional requeridos por la empresa, serán establecidos por ésta y a su cargo.

Art. 21. *Dietas y kilometraje.*—Manutención completa (comida y cena): 40 euros.

Media manutención (comida): 25 euros.

Media manutención (cena): 15 euros.

Kilometraje: 0,21 euros.

Procederá el abono en régimen de alojamiento y desayuno, en hoteles de tres estrellas como norma general, y de otros desplazamientos mediante presentación de justificantes.

Procederá el abono de la manutención completa solo en caso de pernoctación fuera de la provincia. Procederá media manutención si se viaja fuera de los límites geográficos de la provincia donde el trabajador esté adscrito y fuera necesario, por razones del trabajo superar el horario de la comida.

En el caso de desplazamientos superiores a quince días (no computándose a estos efectos los fines de semana), o en el caso de desplazamientos unitarios o diarios continuados a un mismo lugar, superiores igualmente a quince días, la empresa acordará con el trabajador las condiciones a establecer, no procediendo en este caso las dietas anteriores.

Art. 22. *Seguros y/o indemnizaciones por enfermedad profesional o accidente de trabajo.*—La empresa se compromete a satisfacer las siguientes indemnizaciones:

- 105.778,13 euros en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 211.556,26 euros en caso de invalidez permanente en los grados de gran invalidez, invalidez permanente absoluta e invalidez permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Estas indemnizaciones sustituyen a las indemnizaciones previstas por el convenio colectivo de la Construcción.

En cualquier caso, tanto la muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, como la incapacidad permanente por accidente laboral o enfermedad profesional, serán determinadas por la mutua de accidentes de trabajo a la que le corresponda dicha competencia, o en caso de discrepancia a los Juzgados o Tribunales competentes.

Se mantendrá un seguro de responsabilidad civil para los redactores de proyectos y direcciones facultativas, que formando parte de la plantilla de la empresa, fuesen designados por ésta. En caso de que el trabajador cause baja en la empresa, ésta se compromete a seguir abonando las primas correspondientes hasta el final del decenio.

Las indemnizaciones previstas en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en que se produce el accidente de trabajo, o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Art. 23. *Indemnizaciones derivadas de accidente no laboral o enfermedad común.*—La empresa se compromete a satisfacer las siguientes cantidades:

- 20.900 euros, en caso de muerte derivada de enfermedad común.
- 40.700 euros, en caso de invalidez permanente, en los grados de gran invalidez e invalidez permanente absoluta derivada de enfermedad común.

Estas indemnizaciones cubren las veinticuatro horas del día, salvo que la causa del accidente o enfermedad se derive de la práctica de deportes de riesgo, etcétera, previsto de forma habitual en los seguros como excepción.

Las cantidades citadas anteriormente sustituyen a las indemnizaciones por muerte, por incapacidad permanente absoluta y gran invalidez previstas en los convenios de la Construcción.

Estas indemnizaciones podrán ser o no aseguradas con una compañía de seguros a criterio de la empresa.

Art. 24. *Ayuda a comida.*—Se establece una ayuda a comida de 12 euros por día efectivo de trabajo en jornada partida, mediante cheques-restaurant. No se consideran días efectivos de trabajo las vacaciones, ausencias justificadas o sin justificar, y los derivados del absentismo laboral.

No se percibirá la ayuda a comida cuando, por motivos de trabajo (desplazamientos u otros), los trabajadores perciban el abono de los gastos de manutención (mediante el cobro de dietas o gastos a justificar).

También se percibirá dicha ayuda a comida cuando en jornada intensiva, por necesidades de trabajo, y con la conformidad del director correspondiente, se trabaje además en horario de tarde.

Art. 25. *Anticipos.*—El trabajador podrá solicitar un anticipo por un importe de dos mensualidades, a reintegrar en seis meses, o bien en el plazo de un año.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

Será de aplicación la normativa fiscal vigente.

### Capítulo 5

#### Fondo social

Art. 26. *Presupuesto y funcionamiento.*—El importe máximo anual del Fondo Social será el establecido en el presupuesto anual de la Sociedad, con referencia a la evolución del fondo en ejercicios anteriores. Dicho fondo será gestionado por el comité de empresa, y los conceptos a los que podrá destinarse y los importes de cada concepto, se establecerán por el comité.

La documentación soporte de cada pago deberá adaptarse a la normativa vigente, y deberá ser visada de conformidad por la empresa, previo a su pago.

La empresa informará del importe del fondo al comité de empresa, una vez se haya aprobado el presupuesto.

Durante el ejercicio 2006 se mantendrán los conceptos y el procedimiento vigente en el convenio anterior.

### Capítulo 6

#### Derechos y garantías sindicales

Art. 27. *Actividades sindicales.*—La empresa considerará aquellas actividades que promovidas por el comité de empresa o centrales sindicales con representación en el mismo, tengan un carácter de universalidad y de interés general para los trabajadores de la empresa y en el ámbito de la misma.

Art. 28. *Delegados sindicales.*—“SEGIPSA” reconocerá a un delegado por cada una de las secciones sindicales constituidas en la empresa y con representación en el comité de empresa, conforme a lo establecido en la Legislación vigente.

Art. 29. *Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores.*—En cuanto a competencias y funciones del comité de empresa y derechos y deberes de los Representantes de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en los artículos 62 a 68 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

### Capítulo 7

#### Prevención de riesgos laborales

Art. 30. *Prevención de riesgos y salud laboral.*—En esta materia se aplicará lo establecido en la legislación vigente y en el convenio colectivo de la Construcción de Madrid.

Los reconocimientos médicos tendrán una periodicidad anual.

### DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio sustituye y deroga a todos los anteriores. Teniendo en cuenta que el anterior convenio colectivo fue denunciado por los representantes de los trabajadores y concluyó su vigencia el día 31 de diciembre de 2005, el presente convenio, una vez firmado tendrá efectos desde el 1 de enero de 2006, salvo para las dietas, kilometraje y ayuda a comida que se hayan producido con anterioridad a la fecha de la firma, o para las indemnizaciones causadas al amparo de los artículos correspondientes, que en su caso trajeran su causa en hechos acaecidos con anterioridad a dicha fecha, respecto de los cuales regirán las cuantías establecidas en el anterior convenio colectivo, así como el nuevo horario y el período de jornada intensiva de 26 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, que tienen efectos desde su entrada en vigor el día 5 de junio de 2006.

Respecto del fondo social, se estará a lo establecido al efecto en el artículo que lo regula.

Firman el presente convenio colectivo de la “Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, Sociedad Anónima” (“SEGIPSA”), para los años 2006, 2007 y 2008.

Madrid, a 14 de junio de 2006.—Por la empresa: Juan Antonio Blanco-Magadán, Rosario Romero Muñoz y Pilar Aláez Toledo.—Por el comité de empresa: Alfonso Tortajada García, Marisol

Montero Isusi, José Luis Cazorla García, María Luisa Prieto Becedas y Felipe Miñambres Calle.

### ANEXO

NIVEL	S.B.A.
1.7	64.194,29
1.6	62.324,55
1.5	60.509,27
1.4	58.746,86
1.3	57.035,79
1.2	55.374,55
<b>1.1</b>	<b>53.162,15</b>
2.3	52.195,83
2.2	50.675,56
<b>2.1</b>	<b>48.989,37</b>
3.3	47.766,57
3.2	46.375,31
<b>3.1</b>	<b>44.869,52</b>
4.2	43.713,17
<b>4.1</b>	<b>41.979,51</b>
5.2	41.203,85
<b>5.1</b>	<b>39.364,63</b>
<b>6.2</b>	<b>38.838,58</b>
<b>6.1</b>	<b>36.643,13</b>
7.3	36.609,09
7.2	35.542,81
<b>7.1</b>	<b>33.700,93</b>
8.2	33.502,50
<b>8.1</b>	<b>32.157,12</b>
9.4	31.579,32
9.3	30.659,53
9.2	29.766,53
<b>9.1</b>	<b>28.994,32</b>
10.3	28.057,81
10.2	27.240,59
10.1	25.884,71
11.4	25.676,86
11.3	24.928,99
11.2	24.202,90
<b>11.1</b>	<b>23.335,17</b>
12.4	22.813,55
12.3	22.149,08
12.2	21.503,96
<b>12.1</b>	<b>20.645,23</b>
<b>13</b>	<b>20.480,68</b>
14.5	20.028,68
14.4	19.445,32
14.3	18.878,95
14.2	18.329,08
<b>14.1</b>	<b>17.787,92</b>
15.4	17.276,91
15.3	16.773,70
15.2	16.285,15
<b>15.1</b>	<b>15.704,19</b>
16.4	15.350,32
16.3	14.903,22
16.2	14.469,15
<b>16.1</b>	<b>14.230,35</b>