



# **PLAN DE IGUALDAD**

**CAJA DE SEGUROS REUNIDOS, COMPAÑÍA DE  
SEGUROS Y REASEGUROS, S.A., CASER**

---

**1 de Julio de 2009**

## **INDICE**

**I.- INTRODUCCIÓN.**

**II.- ANTECEDENTES.**

**III.- OBJETIVO.**

**IV.- AMBITO DE APLICACIÓN.**

**V.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.**

**VI.- MEDIDAS TENDENTES A HACER EFECTIVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

1. Acceso al Empleo.
2. Formación.
3. Promoción y Clasificación profesional.
4. Política retributiva.
5. Conciliación de trabajo y necesidades personales y familiares.
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
7. Comunicación.

**VII.-ACTUACIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.**

1. Seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Comisión de Igualdad.

## **I.- INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre la mujer y el hombre es un principio fundamental de la convivencia, recogido en la Constitución española, al que se opone cualquier forma de postergación mutua.

Caja de Seguros Reunidos, Compañía de Seguros y Reaseguros, CASER, S.A. (en adelante CASER Seguros) aplica el principio de igualdad de oportunidades en toda su política laboral, favoreciendo la diversidad y tendiendo a reflejar la sociedad en la que se integra.

Es política expresa de CASER Seguros asegurar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de la empresa, independientemente de su género, edad, religión, afiliación política sindical o religiosa, orientación sexual, raza, cultura, educación, estado civil o nacionalidad, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral. Se fomentará la promoción interna de los empleados de CASER Seguros para cubrir posiciones vacantes y siempre primará la incorporación del mejor candidato (interno o externo).

En ese Marco Ético CASER Seguros y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, encaja el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en CASER Seguros, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

## **II.- ANTECEDENTES**

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en concordancia con lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo 2008 - 2011, a través de su artículo 86, la Dirección de CASER Seguros, ha decidido poner en marcha un plan de igualdad de trato y oportunidades con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.



Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la propia norma legal y en el artículo 86.2 del Convenio Colectivo Sectorial, se encargó, a una firma independiente, la realización de un Diagnóstico de Situación, el cual fue concluido el pasado diciembre de 2008, poniéndose en conocimiento de la representación de los trabajadores en reunión mantenida el 19 de febrero de 2009, aceptándose por ésta su contenido y valoraciones.

Constituida el pasado 5 de marzo de 2009 la comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CASER Seguros, ésta ha mantenido diversas reuniones a través de las cuales se han ido aportando por la empresa datos complementarios y adicionales que han permitido completar el Diagnóstico de situación, al tiempo que se han confirmado las conclusiones iniciales del mismo.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

### **III.- OBJETIVO**

El objetivo del Plan de Igualdad de CASER Seguros es garantizar, en el ámbito de la Compañía, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, las condiciones laborales y la política salarial y, en general, en todos aquellos aspectos de las relaciones laborales.

### **IV.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **1. Ámbito temporal**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en CASER Seguros tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir de 1 de julio de 2009, y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y se mantendrá hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad.

La empresa podrá proceder a la revisión y adaptación del presente Plan de Igualdad en cualquier momento durante su vigencia, de acuerdo con las recomendaciones y modificaciones que pueda proponer la Comisión de Igualdad.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Diciembre de cada año, dando cuenta del mismo a la Comisión de Igualdad para analizar la evolución de los indicadores y programar las posibles acciones a seguir.

La representación legal de los trabajadores será informada a través de la Comisión de Igualdad y podrá aportar sus valoraciones a la misma.

## **2. Ámbito personal**

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todos los trabajadores adscritos en cualquiera de los centros de CASER Seguros.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias del Convenio Colectivo de aplicación y a la normativa sobre la materia vigente en cada momento.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considerara necesario, informando previamente de ello a la Comisión de Igualdad.

## **V.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

**1.1.-** Una vez recopilada la documentación y la información y previo su estudio, se ha elaborado para la realización del diagnóstico, una agrupación de temas a tener en cuenta.

Las **materias analizadas** han sido las siguientes:

- Acceso al Empleo.
- Clasificación Profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación laboral, personal y familiar.

**1.2.-** El Diagnóstico de Situación ha consistido en el análisis de la empresa y su organización en profundidad en todas las áreas especificadas en el punto anterior. Del análisis interno de los datos de la empresa en 2008 se desprende como conclusión básica, que la situación general de CASER Seguros es similar a la existente en su entorno sectorial, si bien, es destacable el hecho de que la mujer tiene una presencia claramente mayoritaria en la organización, aunque con una antigüedad y una edad media inferiores a las del hombre, como consecuencia directa de que su incorporación en la empresa en términos cuantitativos ha sido claramente mayoritaria en los últimos diez años.

En el ámbito organizativo, la presencia de la mujer es constante y equilibrada en todas las Direcciones y, porcentualmente, es mayoritaria en aquellas en las que se agrupan los puestos, como tramitación y atención telefónica, que se desempeñan en mayor número por mujeres. Con carácter general, existe una mayor presencia de la mujer en los niveles correspondientes a la mitad inferior de la tabla.

La selección de personal se realiza conforme a un procedimiento en cuyos contenidos no se hace referencia alguna a materias discriminatorias y los indicadores de formación denotan unos niveles equilibrados entre hombres y mujeres aunque, respecto a estas últimas, algo inferiores a su presencia general en la organización, debido a su concentración en determinados tipos de puestos.

Las normas colectivas no incluyen ningún aspecto discriminatorio, siendo de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial de Seguros y la normativa interna de la Compañía. En las promociones, los cambios de categorías vienen afectando a mayor número de mujeres que hombres. Si bien la temporalidad es superior en las mujeres por su mayor presencia en determinados puestos y su numerosa incorporación en los últimos años, las conversiones de contratos temporales en indefinidos afectan también en un número mayor a las mujeres.

Por lo que respecta a la política salarial, las posibles diferencias porcentuales entre los salarios de los hombres y de las mujeres, cuando se producen, se explican por la menor antigüedad de la mujer y el tipo de puesto en el que su presencia es mayoritaria, de modo que puede concluirse que no existe inequidad salarial en CASER Seguros.

Finalmente, existe en la empresa un amplio desarrollo de medidas de conciliación, que son mayoritariamente utilizadas por mujeres.

## **VI.- MEDIDAS TENDENTES A HACER EFECTIVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **1.- ACCESO AL EMPLEO**

#### **OBJETIVO**

**Mantener una composición equilibrada de la plantilla en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.**

#### **DIAGNÓSTICO**

Existe un procedimiento escrito sobre la selección en CASER SEGUROS, quedando establecidas las pautas y pasos a seguir en el procedimiento de selección, sin que en el mismo se haya podido observar ningún aspecto discriminatorio y, de hecho, los procesos de selección efectuados en los últimos años vienen dando lugar a una incorporación superior de mujeres respecto a los hombres.

Existe un registro de candidatos incluidos en los procesos de selección, si bien se detecta que en el formulario de recogida de datos a los candidatos, se incluyen algunas preguntas relativas a cuestiones de carácter personal, aunque estos no están siendo tenidos en cuenta en el proceso de selección.

#### **CONSEJOS**

Los procesos de selección respetarán el principio de igualdad de oportunidades y se basarán en la búsqueda del candidato más idóneo conforme a los criterios de capacidad, mérito, aptitud y adaptación al puesto de trabajo a cubrir. Con esa finalidad, las ofertas deberán ofrecer una información ajustada al perfil del puesto, evitando la utilización de estereotipos y de un lenguaje sexista.

En los cuestionarios de obtención de datos de los candidatos externos en los procesos de selección se eliminarán cuestiones relativas a algunos datos personales del formulario de incorporación (estado civil, hijos,..).



Trasladar a las empresas de selección externa que se contraten, la necesidad de observar los mismos criterios de igualdad en todo el proceso, así como expresamente en la solicitud de datos a los posibles candidatos.

Como medida específica de acción positiva, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencias entre candidatos, se dará preferencia a la contratación de las personas del género menos representado en el departamento o nivel de que se trate.

Realizar un seguimiento futuro del dato de promociones con el objetivo de ver su evolución.

Se efectuará de futuro un seguimiento de los porcentajes de presencia general en la organización, para constatar que tienden a estabilizarse y se mantiene una situación de paridad general entre sexos.



## **2.- FORMACIÓN**

### **O B J E T I V O**

**Facilitar la formación del personal garantizando la igualdad de oportunidades, así como propiciar la actualización de conocimientos y la formación de reciclaje de aquellas personas que se reincorporan a la empresa tras un periodo de descanso por maternidad, bajas de larga duración por enfermedad o accidente, o excedencias.**

### **D A T O S F U O**

El proceso de formación se basa en necesidades operativas y siempre está dirigido a colectivos genéricos, sin ninguna referencia al sexo de la persona que ocupa un determinado puesto, existiendo registros segregados por géneros de la formación impartida en cuanto a los asistentes, personas formadas y horas de formación.

Hasta ahora los planes anuales de formación no han contenido ninguna acción formativa referida expresamente a la igualdad de oportunidades.

No se dispone de datos cuantitativamente suficientes respecto al nivel de estudios de la plantilla, por lo que no se puede establecer una relación clara entre formación base y formación en el trabajo.

### **C O N S I D E R A C I O N E S F U O**

Analizar de futuro la posibilidad de potenciar cursos a distancia (e-learning) o mixtos que pudieran ampliar las posibilidades formativas con mayor compatibilidad con situaciones especialmente sensibles en materia de conciliación, como las excedencias, maternidades o reducciones de jornada, así como respecto a colectivos o tipos de puestos en los que, por la naturaleza y características de su actividad, la asistencia a acciones formativas sea organizativamente complicada.



Las acciones formativas presenciales impartidas por la empresa se realizarán preferentemente durante la jornada laboral ordinaria.

Adoptar, cuando sea necesario, acciones formativas de adaptación o recolocación tras situaciones de ausencia prolongada del trabajo en activo, derivadas de bajas de larga duración por enfermedad o accidente, descansos por maternidad o excedencias por cuidado de hijos o familiares.

El Plan anual de formación contemplará en su caso la realización de acciones formativas encaminadas a mejorar las habilidades de gestión y el liderazgo, dirección de equipos, resolución de conflictos y organización de actividades, promoviéndose la participación de las mujeres en los mismos.

Contemplar en los planes de formación la incorporación de acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades, bien específicas o incluidas como "píldoras formativas" dentro de un curso, dirigidas especialmente a los mandos intermedios y directivos, y a quienes por parte de la empresa tienen encomendada la selección de personal.

Anualmente se elaborará información desagregada por sexo de los asistentes y personas formadas en las diferentes acciones desarrolladas durante el ejercicio.

Las personas que se encuentren en situaciones de reducción de jornada por guarda legal tendrán las mismas posibilidades de acceso a las acciones formativas organizadas por la empresa que el resto de la plantilla.

Se desplegarán iniciativas para mejorar sustancialmente la información sobre el nivel de estudios y la formación académica para que alcancen a un porcentaje mayoritario de la plantilla, con objeto de poder evaluar correctamente su incidencia sobre el nivel funcional, la formación recibida en la empresa y las promociones, por sexos.

### **3. PROMOCION Y CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **O B J E T I V O**

**Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación en la promoción y la clasificación profesional.**

#### **D I A G N O S T I C O**

El sistema de promociones está establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y se viene observando periódicamente en la empresa, con una participación mayoritaria de la mujer en los ascensos por examen.

La incorporación mayoritaria de la mujer se viene produciendo, de manera más significativa, en puestos menos cualificados, o de menor componente técnico o de responsabilidad.

#### **C O N S E P T O S**

Propiciar una mayor presencia de la mujer en puestos de responsabilidad dentro de la organización, favoreciendo su acceso a todos los niveles y categorías, especialmente en aquéllos en los que se encuentren subrepresentadas.

En los procesos de oferta interna para la cobertura de vacantes, en el supuesto de igualdad de condiciones de idoneidad, competencias y adecuación profesional al puesto, se promoverá la promoción de la persona perteneciente al sexo menos representado en el departamento o nivel al que corresponda el puesto.

## **4. POLÍTICA RETRIBUTIVA**

### **OBJETIVO**

**Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, respecto a un mismo puesto y categoría profesional.**

### **DIAGNÓSTICO**

No existe ningún aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial prevista en el Convenio Colectivo aplicable, ni de la normativa interna de la empresa o en la aplicación de las revisiones salariales.

Las posibles diferencias salariales en términos porcentuales, están motivadas por la menor antigüedad de la mujer en la organización, su presencia y distribución por la estructura jerárquica de la misma y el tipo de puesto donde su presencia es claramente mayoritaria.

En las retribuciones variables, en cualquiera de sus tipos, no se aprecia desigualdad respecto a las mujeres, sino que el porcentaje de hombres y mujeres que las perciben guarda relación con su presencia en la organización, e incluso en algunos casos el número de mujeres que perciben variable o incentivo es mayoritario. En las situaciones de reducciones de jornada el sistema mantiene su equidad.

### **CONSEJOS >**

Continuar aplicando una política salarial con equidad retributiva, basada en la no discriminación, para lo cual se realizará con al menos una periodicidad anual, una verificación de los datos estadísticos de las retribuciones de hombres y mujeres.

Seguimiento de las diferencias salariales porcentuales que en algún caso puedan existir, para poder analizar su evolución y relación de las mismas con los salarios de incorporación a la organización y el tipo de puesto, e incluyendo en el análisis la retribución variable.

Las situaciones de reducción de jornada por guarda legal o suspensiones del contrato por maternidad o paternidad, no serán óbice para la obtención de incentivos o retribución variable cuando, en su caso, puedan corresponder, de acuerdo con la correspondiente consecución de objetivos y el tiempo de prestación durante el ejercicio.

## **5. CONCILIACIÓN DE TRABAJO, Y NECESIDADES PERSONALES Y FAMILIARES**

### **O B J E T I V O**

**Facilitar la adopción en el ámbito de CASER de medidas que faciliten la conciliación laboral, personal y familiar difundiendo, a estos efectos, las diferentes medidas contempladas tanto en la legislación vigente como en el Convenio Colectivo del Sector de Seguros y las normas o prácticas internas de la Compañía.**

### **D I A G N O S T I C O**

La mayoría de las medidas de conciliación son disfrutadas por mujeres, lo que hace necesario la búsqueda de una mayor corresponsabilidad.

El Convenio Colectivo, recoge distintas medidas de conciliación sobre permisos, mejoras en materia de conciliación, existiendo en CASER mejoras sobre las legalmente establecidas, y, especialmente, actuaciones específicas destinadas a facilitar la conciliación del trabajo y las necesidades personales y familiares.

### **A C C I O N E S P O S I T I V A S**

Realizar campañas informativas sobre la existencia de las distintas medidas de conciliación y corresponsabilidad, facilitando a través de la intranet corporativa – CaserNet – la información de todas las medidas de conciliación que se recogen tanto en la legislación general y en el Convenio Colectivo Estatal de Seguros, como en el ámbito interno de Caser.

Se facilitará la adaptación horaria de la jornada de aquellas personas que tengan a su cargo personas discapacitadas o familiares mayores dependientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, y se acredite la necesidad de dicha adaptación.



Se procurará que las reuniones internas de trabajo se realicen dentro de la jornada laboral, con objeto de no perjudicar las necesidades de conciliación.

Realizar un estudio sobre la utilización de medidas de conciliación en aquellas áreas de la empresa que por la naturaleza de su actividad no pueden tener flexibilidad horaria.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y MATSS (art.88), la empleada que pudiera ser víctima de violencia de género tendrá pleno derecho a la adaptación, reordenación y flexibilidad de su tiempo de trabajo, a la reducción de la jornada, preferencia para cambio de puesto en el mismo o distinto centro de trabajo con derecho a reserva de su antiguo puesto durante seis meses, y la posibilidad de suspender o extinguir su contrato de trabajo. Igualmente, en estos casos se flexibilizarán por la empresa los criterios de concesión de préstamos o anticipos para atender a situaciones de necesidad derivadas de situaciones de maltrato.

## **6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **O B J E T I V O**

**Mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.**

### **M E D I D A S A D O P T A R**

Se ajustará la redacción del Protocolo de Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo y moral a las previsiones legales y las pautas de actuación establecidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y MATSS, de modo que el si alguna persona detecta o considera que es objeto de acoso en cualquiera de sus modalidades, pueda hacer uso del procedimiento de actuación regulado, para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de una situación de este tipo y se adopten las medidas correctoras que correspondan.

Realización de acciones informativas a toda la plantilla a través de la Intranet corporativa sobre el Protocolo de Prevención del Acoso, los medios de denuncia y el procedimiento a seguir en estos supuestos.

## **7. COMUNICACIÓN**

### **OB JE TI VO**

**Informar a todos los empleados de la Compañía sobre el contenido del Plan de Igualdad, así como sensibilizar a la plantilla sobre las políticas de igualdad de oportunidades.**

### **DI AG NÓ ST IC O**

Hasta ahora no se han efectuado acciones específicas de información y divulgación sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

### **A CC ON ES PO SIT IVA S**

Informar a todos los empleados a través de la Intranet corporativa sobre el Plan de Igualdad y la Comisión de Igualdad, así como la posibilidad de aportar sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación a través de la dirección de correo electrónico del Buzón del Empleado.

Reservar espacios en la Intranet, revistas o reuniones de empresa para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.

Incluir en la encuesta de clima laboral aquellos aspectos que se consideren relevantes del Plan de Igualdad, con el objetivo de poder valorar su percepción y calado en la organización.

Participación en cursos y charlas sobre la materia de igualdad. Utilización de los medios internos de Comunicación como revistas de la empresa, intranet, notas, entre otros, para difundir el plan de igualdad, no empleando en los mismos un lenguaje sexista ni discriminatorio.



## **VII.- ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **A. Seguimiento del Plan de Igualdad y de las medidas previstas en el mismo.**

**1.** Para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los **indicadores** establecidos para cada medida, y que se relacionan en el ANEXO al Plan, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. La primera revisión tendrá lugar durante el primer semestre de 2010.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de Igualdad, que será presentado a la Comisión de Igualdad para su conocimiento.

**2.** El **Responsable de Igualdad** será nombrado por la empresa y dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad, y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con los objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Mantener reuniones periódicas con la Comisión de Igualdad, al que dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente para su presentación anual a la Comisión de Igualdad.

## **B) Comisión de Igualdad.**

Los firmantes del presente Plan de Igualdad nombrarán en el plazo máximo de dos meses a las personas que formarán parte de la Comisión de Igualdad compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro miembros serán designados por la empresa y los otros cuatro designados por los representantes de los trabajadores firmantes de este Plan, en proporción a su respectivo porcentaje de representatividad.

El responsable de Igualdad en la empresa actuará como Presidente de la Comisión de Igualdad.

Las **funciones** de esta comisión serán las siguientes:

- Reunirse de forma periódica y como mínimo cada doce meses, o a petición de una de las partes, con el objeto de analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan.
- Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan.
- Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones y modificaciones para el desarrollo del Plan que consideren oportunas.
- Recibir y canalizar, a los representantes de los trabajadores, la información prevista sobre igualdad de oportunidades en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente acta de la reunión en el que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

## **Cláusula Final**

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudieran existir en otros acuerdos o normas internas de la empresa, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse

Madrid, 1 de julio de 2009