



Igualdad proporcionalmente desigual



En la Mesa General de Negociación se ha acordado, con la aprobación de la mayoría de las OOSS, y con la negativa de SEPCA, el reparto lineal del dinero previsto para este año para completar las pagas extras de los empleados de este Cabildo. Este nuevo criterio de reparto, que rompe el de los 2 años anteriores, implica una clara discriminación para un grupo importante de trabajadores que ven como proporcionalmente su paga extra se completa a una velocidad notablemente inferior

Nos las prometíamos felices a principios de 2007, cuando el Ministerio de Administraciones Públicas y las OOSS firmaban un acuerdo que permitía que nuestras pagas extras alcanzaran en 3 años el 100%. Consistía el acuerdo en incorporar gradualmente el complemento específico (en adelante CE) en las pagas extras, pero existía un límite marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado: el 1% de la masa salarial cada uno de los tres años.

Desde un principio, en esta Corporación, igual que en la mayoría, se optó por una distribución proporcional del referido 1% de la masa salarial, es decir, todos vimos incrementadas nuestras pagas extras en la misma proporción:

- en 2007: a todos se nos incorporó el 22,81% del CE.
- en 2008: a todos se nos incorporó un 20,55% más, de tal modo que llegamos todos al 43,36% de CE incorporado a las pagas extras.

De esta manera, aún nos quedaba por añadir a nuestra pagas extras un 56,64% del CE para percibir las completas y se vislumbraba que la dotación del año 2009, con el límite del 1% impuesto, no era suficiente para que todos llegáramos a percibir el 100% de estas pagas.

Después de haber aplicado el criterio de proporcionalidad referido anteriormente, sorprendentemente y de manera extemporánea, en la Mesa General de Negociación, se ha introducido una propuesta para negociar un criterio de reparto diferente del 1% de la masa salarial del presente año. Así la Corporación planteó tres posibles alternativas de reparto del 1%, si bien aclaró que estaba abierta a que cualquier organización sindical propusiera otras posibles fórmulas de reparto. Estas opciones eran las siguientes:

- Continuar con el reparto proporcional, que implica que todos veamos mejoradas nuestras pagas extras en la misma proporción, de esta manera todos llegaríamos a percibir en ellas el 65,03% del CE.
- Completar las pagas extras del grupo E y repartir el resto proporcionalmente entre los demás grupos.
- Repartir linealmente la cantidad disponible entre todos los grupos, de tal manera que todos los trabajadores percibirían una cantidad adicional en cada paga extra de 159,84 € (319,68 € al año).

Tras declarar los representantes de la Corporación que estaban abiertos a aceptar la propuesta que surgiera de la mayoría de las organizaciones, se abrió un debate en el que se manifestaron las siguientes posiciones:



Igualdad proporcionalmente desigual



A) UGT, CCOO, CSIF y CGT optaron por un reparto lineal de una misma cuantía para todos los trabajadores, lo que implica diferentes porcentajes de incorporación del CE en las pagas, así, por ejemplo, algunos grupos alcanzaban más del 75% mientras que otros no llegan ni al 50%.

Los defensores de este criterio argumentaron su postura como respuesta a la actual crisis económica, a la que SEPCA replicó alegando que precisamente los empleados públicos no se ven afectados de forma directa por la misma, ya que tenemos empleo estable y hemos visto incrementadas nuestras retribuciones en 2009 en un 2%, a lo que habría que sumarle el incremento de la bolsa de productividad. Además el impacto de la crisis habría que medirlo en las unidades familiares y no en las personas individualmente.

Obviamente este criterio de reparto va a implicar, respecto de los dos años anteriores en los que se aplicó el de proporcionalidad, que unos vean mejoradas notablemente su situación en esta materia, frente a otros que ven como se desacelera su progreso.

Ante esta réplica estas organizaciones “reforzaron” su argumentación aduciendo las importantes diferencias retributivas existentes entre los distintos grupos.

B) SEPCA abogó por continuar con el reparto proporcional de la cantidad, de tal modo que, al igual que los años anteriores, los trabajadores tuvieran un mismo porcentaje incorporado de CE, ya fuera del grupo A o del grupo E, así todos alcanzarían el 65,03%.

El acuerdo entre organizaciones sindicales de 2007, y su aplicación mediante lo contemplado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, persiguen completar las pagas extras de todos los empleados públicos, entendiendo que debe existir una misma velocidad para todos que se refleje en el mismo porcentaje de incorporación del CE en las pagas.

La cuantía a repartir no es un fondo nuevo sin destino previo, se trata de un fondo de retribuciones básicas y, por tanto, todos los trabajadores tienen el derecho a disfrutar de una mejora proporcional de sus retribuciones.

SEPCA incidió en que es muy probable que nuestras retribuciones se congelen el próximo año, e incluso se baraja con la posibilidad de que en el caso de que existan tasas importantes de deflación algunos sueldos incluso puedan verse reducidos. Esto significaría que el efecto del reparto lineal no sólo tendría consecuencias en 2009, sino que se extendería a los años siguientes (efecto acumulativo), coexistiendo “diferentes velocidades” respecto del cobro de las pagas extras por los empleados de este cabildo.

Después de este debate se reafirmaron las distintas posturas, procediéndose a la correspondiente votación, **ganando por mayoría la opción del reparto lineal** (UGT, CCOO, CSIF y CGT), con el voto en contra de SEPCA que defendió el mantenimiento del criterio aplicado en años anteriores del reparto proporcional.

SEPCA respeta los acuerdos alcanzados por la mayoría de las OOSS, pero al mismo tiempo quiere informarles de las consecuencias de este acuerdo que escenifica, desde nuestro punto de vista, la defensa de una igualdad proporcionalmente desigual. Así este cambio de criterio va a suponer que 432 de los 852 funcionarios de esta corporación se vean perjudicados, tal y como se puede observar en las tablas adjuntadas con este escrito. De esta manera, con esta variación de criterio, se desplaza una parte



sepca

Sindicato de Empleados Públicos de Canarias
Sección Cabildo Insular de Tenerife

Circular Informativa Nº 4/ 2009

20 de mayo de 2009

Igualdad proporcionalmente desigual



importante de las retribuciones básicas que corresponderían a ese grupo de 432 funcionarios, junto con las de un grupo reducido de laborales del grupo 1 y 2, hacia el resto de funcionarios y a la mayoría de laborales.

Lo paradójico de este acuerdo, es que en el Gobierno de Canarias se ha optado para funcionarios (véase BOC nº 22, 3/02/2009): por un “reparto proporcional, 78% sobre el complemento específico para todos los funcionarios”, con el beneplácito de todas las OOSS, incluidas algunas, como CCOO y UGT, que en este Cabildo ha apostado por otro criterio distinto:

“1.4. Asimismo, para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 33.2 de la Ley 5/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2009, en los meses de junio y diciembre, se percibirá, en concepto de paga adicional, el importe que resulte de aplicar el 78 por ciento sobre el complemento específico percibido de forma mensual.

La liquidación de las pagas adicionales se realizará de acuerdo con las mismas reglas aplicables a la liquidación de las pagas extraordinarias.”

En el mismo ámbito de la Comunidad Autónoma, en el ámbito laboral, estos sindicatos propusieron un reparto lineal, iniciativa que no prosperó debido a que **Función Pública estimó que jurídicamente no procedía tal cuestión**, aplicándose igualmente una subida proporcional para todos los empleados. **Cuestión obviada por los representantes de la Corporación** en este Cabildo a pesar de que SEPCA ha advertido de tal situación.

En las siguientes páginas de esta hoja informativa se adjuntan las tablas en las que se exponen las **consecuencias monetarias de este acuerdo para cada uno de los puestos de trabajo de funcionarios** y para que puedan realizar un juicio propio de lo expuesto, siendo necesario destacar que **el efecto de este cambio es acumulativo**, por tanto, la pérdida reflejada es de 2009, por lo que de mantenerse la situación **se produciría la misma pérdida y discriminación en 2010 y siguientes** por igual importe o superior en el caso de actualizarse los complementos.

No queremos cerrar esta comunicación sin afirmar nuestra más firme apuesta por la **mejora de las condiciones retributivas de todos** los empleados públicos de esta casa, que se ha materializado, por ejemplo, mediante los avances conseguidos en el Acuerdo de Condiciones firmado en 2006, o a través de la subida exclusiva de dos puntos de complemento específico el pasado año para los grupos D y E. Apostamos abiertamente por la **carrera profesional y la promoción horizontal** y por una **mejora continua de la RPT** en las que se reflejen las funciones y tareas de cada puesto y una correspondencia adecuada de los niveles retributivos asignados.

Saludos

SEPCA Sección Sindical Cabildo de Tenerife

PUESTO DE TRABAJO	Grupo	CD	CE	PAGAS EXTRAS SEGÚN REPARTO PROPORCIONAL (65,03% CE)			PAGAS EXTRAS SEGÚN REPARTO LINEAL (159,84 € en cada paga)			Diferencia (B) - (A)	% de CE incorporado a las pagas extras	Falta por llegar al 100%	
				Junio	Diciembre	Total Pagas(A)	Junio	Diciembre	Total Pagas (B)				
PUESTOS ESPECIFICOS													
Interventor General	A1	30	143	A1	4.114,32	4.114,32	8.228,64	3.627,75	3.627,75	7.255,50	-973,14	48,7%	51,3%
Secretario General del Pleno	A1	30	143	A1	4.114,32	4.114,32	8.228,64	3.627,75	3.627,75	7.255,50	-973,14	48,7%	51,3%
Tesorero	A1	30	50	A1	2.852,75	2.852,75	5.705,51	2.786,57	2.786,57	5.573,15	-132,36	58,7%	41,3%
Interventor Delegado I.I.A.S.S.	A1	28	86	A1	3.198,01	3.198,01	6.396,02	2.969,10	2.969,10	5.938,20	-457,82	52,3%	47,7%
Jefe de Servicio	A1	28	86	A1	3.198,01	3.198,01	6.396,02	2.969,10	2.969,10	5.938,20	-457,82	52,3%	47,7%
Puesto Singularizado	A1	28	86	A1	3.198,01	3.198,01	6.396,02	2.969,10	2.969,10	5.938,20	-457,82	52,3%	47,7%
Secretario Delegado del Inst. Insular de Atención Social y Sociosanitaria	A1	28	86	A1	3.198,01	3.198,01	6.396,02	2.969,10	2.969,10	5.938,20	-457,82	52,3%	47,7%
Interventor Delegado O.A.A.CIA y BALTEN	A1	28	80	A1	3.116,62	3.116,62	6.233,24	2.914,83	2.914,83	5.829,66	-403,58	52,9%	47,1%
Interventor Delegado O.A. Museos y Centros y Consorcio Ins. Prevención	A1	28	65	A1	2.913,14	2.913,14	5.826,28	2.779,16	2.779,16	5.558,32	-267,97	55,1%	44,9%
Secretario del Cons. Ins. Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento	A1	28	64	A1	2.899,58	2.899,58	5.799,15	2.770,11	2.770,11	5.540,23	-258,93	55,3%	44,7%
Director de Parque Rural	A1	26	65	A1	2.772,30	2.772,30	5.544,60	2.638,32	2.638,32	5.276,64	-267,97	55,1%	44,9%
Responsable de Gestión de Proyectos de Transporte Guiado	A1	26	65	A1	2.772,30	2.772,30	5.544,60	2.638,32	2.638,32	5.276,64	-267,97	55,1%	44,9%
Responsable de Unidad	A1	26	65	A1	2.772,30	2.772,30	5.544,60	2.638,32	2.638,32	5.276,64	-267,97	55,1%	44,9%
Técnico de Defensa Jurídica y Cooperación Jurídica Municipal	A1	26	65	A1	2.772,30	2.772,30	5.544,60	2.638,32	2.638,32	5.276,64	-267,97	55,1%	44,9%
Analista de Sistemas de Información Geográfica	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Analista Superior de Sistemas de Información	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Jefe de Sección	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Técnico de Explotación de Sistemas	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Técnico de Organización y Recursos Humanos	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Técnico de Proyectos y Evaluación Económica de Políticas Comunitarias	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Tesorero Delegado del I.I.A.S.S.	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
PUESTOS GENERICOS													
Asesor Técnico (A extinguir)	A1	26	60	A1	2.704,48	2.704,48	5.408,95	2.593,09	2.593,09	5.186,19	-222,76	56,1%	43,9%
Agente Especialista	A1	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Jefe de Unidad Técnica	A1	24	53	A1	2.488,54	2.488,54	4.977,08	2.408,80	2.408,80	4.817,60	-159,48	57,8%	42,2%
Agente Especialista Adscrito	A1	24	50	A1	2.447,84	2.447,84	4.895,69	2.381,66	2.381,66	4.763,33	-132,36	58,7%	41,3%
Técnico de Administración Especial	A1	24	50	A1	2.447,84	2.447,84	4.895,69	2.381,66	2.381,66	4.763,33	-132,36	58,7%	41,3%
Técnico de Administración General	A1	24	50	A1	2.447,84	2.447,84	4.895,69	2.381,66	2.381,66	4.763,33	-132,36	58,7%	41,3%
TAG o TAE Base	A1	22	43	A1	2.276,19	2.276,19	4.552,37	2.241,65	2.241,65	4.483,30	-69,07	61,2%	38,8%
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	A1-A2	24	60	A1	2.583,50	2.583,50	5.166,99	2.472,11	2.472,11	4.944,23	-222,76	56,1%	43,9%
Técnico de Prevención de Riesgos Laborales	A1-A2	24	60	A2	2.408,32	2.408,32	4.816,63	2.296,93	2.296,93	4.593,87	-222,76	56,1%	43,9%
Agente de Desarrollo Rural	A1-A2	24	46	A1	2.393,58	2.393,58	4.787,16	2.345,49	2.345,49	4.690,97	-96,19	60,0%	40,0%
Agente de Desarrollo Rural	A1-A2	24	46	A2	2.218,40	2.218,40	4.436,80	2.170,31	2.170,31	4.340,61	-96,19	60,0%	40,0%
Director de Parque Rural	A2	24	65	A2	2.476,14	2.476,14	4.952,28	2.342,16	2.342,16	4.684,32	-267,97	55,1%	44,9%
Agente de Extensión Agraria Coordinador	A2	24	60	A2	2.408,32	2.408,32	4.816,63	2.296,93	2.296,93	4.593,87	-222,76	56,1%	43,9%
Jefe de Agencia	A2	24	60	A2	2.408,32	2.408,32	4.816,63	2.296,93	2.296,93	4.593,87	-222,76	56,1%	43,9%
Jefe de Sección	A2	24	60	A2	2.408,32	2.408,32	4.816,63	2.296,93	2.296,93	4.593,87	-222,76	56,1%	43,9%
Analista de Sistemas de Información	A2	24	53	A2	2.313,36	2.313,36	4.626,72	2.233,62	2.233,62	4.467,24	-159,48	57,8%	42,2%
Jefe de Oficina	A2	24	53	A2	2.313,36	2.313,36	4.626,72	2.233,62	2.233,62	4.467,24	-159,48	57,8%	42,2%
Jefe de Unidad Técnica	A2	24	53	A2	2.313,36	2.313,36	4.626,72	2.233,62	2.233,62	4.467,24	-159,48	57,8%	42,2%
Técnico de Gestión de Sistemas Informáticos (A Extinguir)	A2	24	53	A2	2.313,36	2.313,36	4.626,72	2.233,62	2.233,62	4.467,24	-159,48	57,8%	42,2%
Agente de Extensión Agraria	A2	24	49	A2	2.259,10	2.259,10	4.518,20	2.197,44	2.197,44	4.394,88	-123,32	59,0%	41,0%
Analista Programador Especialista (A Extinguir)	A2	24	46	A2	2.218,40	2.218,40	4.436,80	2.170,31	2.170,31	4.340,61	-96,19	60,0%	40,0%
Técnico de Gestión	A2	24	46	A2	2.218,40	2.218,40	4.436,80	2.170,31	2.170,31	4.340,61	-96,19	60,0%	40,0%
Técnico de Grado Medio	A2	24	46	A2	2.218,40	2.218,40	4.436,80	2.170,31	2.170,31	4.340,61	-96,19	60,0%	40,0%
Analista Programador (A Extinguir)	A2	22	35	A2	1.992,48	1.992,48	3.984,97	1.994,11	1.994,11	3.988,22	3,25	65,3%	34,7%

PUESTO DE TRABAJO	Grupo	CD	CE		PAGAS EXTRAS SEGÚN REPARTO PROPORCIONAL (65,03% CE)			PAGAS EXTRAS SEGÚN REPARTO LINEAL (159,84 € en cada paga)			Diferencia (B) - (A)	% de CE incorporado a las pagas extras	Falta por llegar al 100%
					Junio	Diciembre	Total Pagas(A)	Junio	Diciembre	Total Pagas (B)			
Técnico de Grado Medio Base	A2	22	35	A2	1.992,48	1.992,48	3.984,97	1.994,11	1.994,11	3.988,22	3,25	65,3%	34,7%
Jefe de Unidad de Gestión	A2-C1	22	33	A2	1.965,35	1.965,35	3.930,71	1.976,02	1.976,02	3.952,04	21,34	66,6%	33,4%
Jefe de Unidad de Gestión	A2-C1	22	33	C1	1.715,22	1.715,22	3.430,45	1.725,89	1.725,89	3.451,78	21,34	66,6%	33,4%
Inspector	C1	22	33	C1	1.715,22	1.715,22	3.430,45	1.725,89	1.725,89	3.451,78	21,34	66,6%	33,4%
Jefe Agentes de Medio Ambiente	C1	22	33	C1	1.715,22	1.715,22	3.430,45	1.725,89	1.725,89	3.451,78	21,34	66,6%	33,4%
Agente de Inspección	C1	20	28	C1	1.573,79	1.573,79	3.147,57	1.607,06	1.607,06	3.214,11	66,54	70,7%	29,3%
Agente de Medio Ambiente	C1	20	28	C1	1.573,79	1.573,79	3.147,57	1.607,06	1.607,06	3.214,11	66,54	70,7%	29,3%
Técnico Auxiliar	C1	20	28	C1	1.573,79	1.573,79	3.147,57	1.607,06	1.607,06	3.214,11	66,54	70,7%	29,3%
Administrativo	C1	20	26	C1	1.546,66	1.546,66	3.093,31	1.588,97	1.588,97	3.177,93	84,62	72,8%	27,2%
Delineante	C1	20	26	C1	1.546,66	1.546,66	3.093,31	1.588,97	1.588,97	3.177,93	84,62	72,8%	27,2%
Gestor de Contenidos (Gráficos)	C1	20	26	C1	1.546,66	1.546,66	3.093,31	1.588,97	1.588,97	3.177,93	84,62	72,8%	27,2%
Programador	C1	20	26	C1	1.546,66	1.546,66	3.093,31	1.588,97	1.588,97	3.177,93	84,62	72,8%	27,2%
Técnico Auxiliar	C1	20	26	C1	1.546,66	1.546,66	3.093,31	1.588,97	1.588,97	3.177,93	84,62	72,8%	27,2%
Administrativo Adscrito	C1	18	22	C1	1.445,26	1.445,26	2.890,51	1.505,65	1.505,65	3.011,30	120,78	78,2%	21,8%
Agente de Inspección Base	C1	18	20	C1	1.418,13	1.418,13	2.836,25	1.487,56	1.487,56	2.975,12	138,87	81,7%	18,3%
Agente de Medio Ambiente Base	C1	18	20	C1	1.418,13	1.418,13	2.836,25	1.487,56	1.487,56	2.975,12	138,87	81,7%	18,3%
Delineante Base	C1	18	20	C1	1.418,13	1.418,13	2.836,25	1.487,56	1.487,56	2.975,12	138,87	81,7%	18,3%
Técnico Auxiliar Base	C1	18	20	C1	1.418,13	1.418,13	2.836,25	1.487,56	1.487,56	2.975,12	138,87	81,7%	18,3%
Administrativo Base	C1	16	19	C1	1.357,48	1.357,48	2.714,96	1.431,43	1.431,43	2.862,87	147,91	83,7%	16,3%
Jefe de Secretaría Particular	C1-C2	22	34	C1	1.728,79	1.728,79	3.457,58	1.734,94	1.734,94	3.469,87	12,30	65,9%	34,1%
Jefe de Secretaría Particular	C1-C2	22	34	C2	1.595,23	1.595,23	3.190,46	1.601,38	1.601,38	3.202,75	12,30	65,9%	34,1%
Auxiliar de Extensión Agraria	C1-C2	18	27	C1	1.513,08	1.513,08	3.026,16	1.550,87	1.550,87	3.101,74	75,58	71,7%	28,3%
Auxiliar de Extensión Agraria	C1-C2	18	27	C2	1.379,52	1.379,52	2.759,04	1.417,31	1.417,31	2.834,62	75,58	71,7%	28,3%
Auxiliar Técnico de Sistemas	C2	18	32	C2	1.447,35	1.447,35	2.894,70	1.462,54	1.462,54	2.925,07	30,38	67,3%	32,7%
Gestor de Servicios	C2	18	32	C2	1.447,35	1.447,35	2.894,70	1.462,54	1.462,54	2.925,07	30,38	67,3%	32,7%
Jefe de Negociado	C2	18	32	C2	1.447,35	1.447,35	2.894,70	1.462,54	1.462,54	2.925,07	30,38	67,3%	32,7%
Secretaria	C2	18	32	C2	1.447,35	1.447,35	2.894,70	1.462,54	1.462,54	2.925,07	30,38	67,3%	32,7%
Informador Turístico (a extinguir)	C2	18	27	C2	1.379,52	1.379,52	2.759,04	1.417,31	1.417,31	2.834,62	75,58	71,7%	28,3%
Auxiliar Administrativo Secretaria	C2	16	29	C2	1.359,57	1.359,57	2.719,14	1.388,32	1.388,32	2.776,64	57,50	69,8%	30,2%
Auxiliar Administrativo	C2	16	27	C2	1.332,44	1.332,44	2.664,88	1.370,23	1.370,23	2.740,46	75,58	71,7%	28,3%
Auxiliar Técnico	C2	16	27	C2	1.332,44	1.332,44	2.664,88	1.370,23	1.370,23	2.740,46	75,58	71,7%	28,3%
Auxiliar Administrativo Adscrito	C2	14	23	C2	1.231,04	1.231,04	2.462,08	1.286,91	1.286,91	2.573,83	111,74	76,7%	23,3%
Auxiliar Técnico Adscrito (a extinguir)	C2	14	23	C2	1.231,04	1.231,04	2.462,08	1.286,91	1.286,91	2.573,83	111,74	76,7%	23,3%
Auxiliar Administrativo Base	C2	12	18	C2	1.116,05	1.116,05	2.232,11	1.194,53	1.194,53	2.389,06	156,95	85,9%	14,1%
Auxiliar Técnico Base	C2	12	18	C2	1.116,05	1.116,05	2.232,11	1.194,53	1.194,53	2.389,06	156,95	85,9%	14,1%
Conductor Presidencia	C2-E	14	38	C2	1.434,52	1.434,52	2.869,04	1.422,59	1.422,59	2.845,17	-23,87	63,5%	36,5%
Conductor Presidencia	C2-E	14	38	E	1.382,39	1.382,39	2.764,78	1.370,46	1.370,46	2.740,91	-23,87	63,5%	36,5%
Ordenanza CSC	C2-E	14	26	C2	1.271,74	1.271,74	2.543,47	1.314,05	1.314,05	2.628,09	84,62	72,8%	27,2%
Ordenanza CSC	C2-E	14	26	E	1.219,61	1.219,61	2.439,21	1.261,92	1.261,92	2.523,83	84,62	72,8%	27,2%
Conductor	C2-E	14	25	C2	1.258,17	1.258,17	2.516,34	1.305,00	1.305,00	2.610,00	93,66	74,0%	26,0%
Conductor	C2-E	14	25	E	1.206,04	1.206,04	2.412,08	1.252,87	1.252,87	2.505,74	93,66	74,0%	26,0%
Ordenanza	C2-E	14	23	C2	1.231,04	1.231,04	2.462,08	1.286,91	1.286,91	2.573,83	111,74	76,7%	23,3%
Ordenanza	C2-E	14	23	E	1.178,91	1.178,91	2.357,82	1.234,78	1.234,78	2.469,57	111,74	76,7%	23,3%
Ordenanza Adscrito	C2-E	12	20	C2	1.143,19	1.143,19	2.286,37	1.212,62	1.212,62	2.425,24	138,87	81,7%	18,3%
Ordenanza Adscrito	C2-E	12	20	E	1.091,06	1.091,06	2.182,11	1.160,49	1.160,49	2.320,98	138,87	81,7%	18,3%
Ordenanza Base	C2-E	10	16	C2	1.041,82	1.041,82	2.083,65	1.129,34	1.129,34	2.258,68	175,03	91,3%	8,7%
Ordenanza Base	C2-E	10	16	E	989,69	989,69	1.979,39	1.077,21	1.077,21	2.154,42	175,03	91,3%	8,7%