

Consecuencias regresivas del recorte en las retribuciones salariales de los funcionarios

José Manuel Reyes Andrés, coordinador de FEDECA en Albacete

En este documento ponemos en evidencia que la forma en la que se ha practicado el recorte salarial en las retribuciones de los funcionarios, progresiva en las retribuciones básicas por grupos/subgrupos, lejos de poder justificarse bajo el lema "se baja más a quien más gana", ha ocasionado el efecto contrario al que se decía buscar. En efecto, veremos como "se baja más a quien menos gana".

Introducción

En sentencias dictadas en el tema de recursos frente al recorte salarial, así como la de la Audiencia Nacional en relación con el Recurso Contencioso-Administrativo contra la Resolución del Secretario de Estado de Hacienda de 25 de mayo de 2010, se argumenta que es muy razonable (hasta loable) que el Gobierno establezca una disminución progresiva del salario, porque de esta forma el impacto es menor en los salarios más bajos.

Entendemos entonces que una reducción regresiva es irracional (hasta censurable). En este documento mostramos como la reducción practicada es regresiva de forma general en los funcionarios de los subgrupos A1 y A2; que la situación es aún más hiriente si se compara estos colectivos con el resto de funcionarios; y, por último, que tampoco estos funcionarios se libran de sufrir, en gran parte de los casos, la regresividad. Aunque en principio vamos a describir estas situaciones con ejemplos, en el apéndice A las analizamos con mayor rigor.

Regresividad de la reducción salarial de los subgrupos A1 y A2

En este apartado mostramos como en estos subgrupos la reducción salarial ha sido regresiva, es decir, cuanto menor son las retribuciones mayor ha sido la reducción relativa de los salarios. Veamos unos ejemplos de retribuciones de funcionarios del grupo A1. En el apéndice B figuran las tablas salariales completas antes y después del recorte. De ellas extraemos los siguientes ejemplos¹.

		Sueldo	Trienios		C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	A1	16.258,20	6	625,10	30	14.276,22	30.256,24	64.541,26	
2011		14.677,32		564,42		13.562,50	28.743,54	60.369,88	4.171,38 6,46

		Sueldo	Trienios		C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	A1	16.258,20	3	625,10	28	12.266,94	16.551,08	46.951,52	
2011		14.677,32		564,42		11.653,60	15.723,54	43.747,72	3.203,80 6,82

		Sueldo	Trienios		C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	A1	16.258,20	2	625,10	26	10.289,16	9.401,42	37.198,98	
2011		14.677,32		564,42		9.774,80	8.931,44	34.512,40	2.686,58 7,22

¹Los datos del 2010 son los de la Ley de Presupuestos, es decir, los anteriores al recorte del Real Decreto.

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	A1	16.258,20	1	625,10	22	7.513,38	4.310,46	28.707,14
2011		14.677,32	6	564,42		7.137,76	4.095,00	26.474,50
								2.232,64
								7,78

Como vemos, cuanto menores son las retribuciones menor es la bajada en términos absolutos, pero mayor lo son en términos relativos. Es decir, la disminución de las retribuciones es regresiva, cuanto mayor es la retribución, menor es la bajada.

Otro tanto ocurre con los funcionarios del subgrupo A2. Veamos unos ejemplos.

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	A2	13.798,26	6	500,22	26	10.289,16	9.401,42	36.490,16
2011		12.906,52	6	467,94		9.774,80	8.931,44	34.420,40
								2.069,76
								5,67

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	A2	13.798,26	2	500,22	22	7.513,38	4.310,46	26.622,54
2011		12.906,52	2	467,94		7.137,76	4.095,00	25.075,16
								1.547,38
								5,81

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	A2	13.798,26	2	500,22	20	6.479,76	3.715,18	24.993,64
2011		12.906,52	2	467,94		6.155,80	3.529,54	23.527,74
								1.465,90
								5,87

Como vemos, en el subgrupo A2 la reducción en las retribuciones es también regresiva. ¿Por qué sucede esto? La causa de la regresividad radica en que para los subgrupos A1 y A2 la disminución de las retribuciones básicas (alrededor del 9,5 % para los A1 y del 6,4 % para los A2) es mayor que en las complementarias (5 %). Por tanto, para los puestos con complementos bajos, donde las retribuciones básicas suponen mayor parte del salario, su bajada es más fuerte que para aquellos con complementos altos. Dicho de otra forma, cuanto mayores son los complementos y, por tanto, mayor el salario total, menos pesa la bajada en las retribuciones básicas.

Si las pagas extras fuesen completas, conservando la cifra mensual actual, la bajada anual en las retribuciones básicas sería inferior al 5 % (En el cuadro 2 del apéndice B mostramos como quedaría el salario base) y no se produciría la indeseable regresividad (salvo en los casos en que la diferencia salarial se debiese esencialmente a los trienios).

En las retribuciones no hemos contemplado las productividades por ser muy dispares según el puesto y el organismo, pero en general han tenido una reducción del 5 %. Por ello, podemos considerar que juegan un papel equivalente a otros complementos. Es decir, si consideramos las productividades la regresividad se sigue manteniendo.

Regresividad entre grupos

La regulación de las bajadas produce un segundo desatino. Si nos fijamos en el último de los ejemplos de los grupos A1 y el primero de los A2, vemos como a aquel, a pesar de tener una retribución inferior, la bajada salarial es superior incluso en términos absolutos. ¿Cómo es posible esto? La causa es la progresividad en la disminución de las retribuciones básicas atendiendo al criterio de grupo/subgrupo de pertenencia unido a que estas disminuciones sean superiores a las de las complementarias. Veamos, es conocido que puestos del subgrupo A2 con complementos altos tienen una retribución igual o superior a muchos puestos del subgrupo A1. En estos casos, para los puestos del A2 la parte de su salario que representa las retribuciones básicas es inferior que para los del A1, por tanto, estos se ven más afectados por la bajada en las retribuciones básicas.

Este efecto indeseable se produce también entre puestos del grupo A comparados con puestos del grupo C, y, como veremos en ciertas circunstancias, entre todos los grupos. Veamos otros ejemplos.

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	C1	10.285,94	8	375,76	22	7.513,38	9.401,42	30.206,82
2011		9.884,84	8	361,18		7.137,76	8.931,44	28.843,48
							1.363,34	4,51

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	C1	10.285,94	1	375,76	16	5.156,76	3.715,18	19.533,64
2011		9.884,84	1	361,18		4.899,02	3.529,54	18.674,58
							859,06	4,40

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	C2	8.410,50	10	251,16	16	5.156,76	3.715,18	19.794,04
2011		8.378,58	10	250,26		4.899,02	3.529,54	19.309,74
							484,30	2,45

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	C2	8.410,50	1	251,16	12	3.832,50	3.281,04	15.775,20
2011		8.378,58	1	250,26		3.640,98	3.117,10	15.386,92
							388,28	2,46

		Sueldo	Trienios	C. destino	C. específico	Total	Diferencia	%
2010	E	7.678,58	10	188,58	12	3.832,50	6.799,10	20.195,98
2011		7.678,58	10	188,58		3.640,98	6.731,11	19.936,47
							259,51	1,28

Observamos que, efectivamente, un puesto del subgrupo C1 con retribuciones altas, superiores a las de puestos de los subgrupos A1 y A2, tiene menor recorte que estos incluso en términos absolutos. También se da cierta regresividad entre los subgrupos C1 y C2, y entre estos y el grupo E. Ahora bien, la desigualdad entre los grupos C y E se debe a que la disminución en las retribuciones básicas de estos colectivos es inferior a las de las complementarias. Así, los funcionarios con pocos trienios pueden tener menores retribuciones que otros de grupo/subgrupo inferior y, sin embargo, haber sufrido un mayor recorte en sus retribuciones. En estos casos la regresividad no es tan generalizada, sino que afecta al personal con pocos trienios y, también, en la comparación con los puestos del grupo E con complementos altos. Para estos, los complementos solo se redujeron en un 1% (a pesar de que algunos puestos de este grupo pueden tener complementos específicos altos, superiores incluso al de puestos del subgrupo A1).

Conclusiones

La forma en como se ha regulado el recorte en la masa salarial de los funcionarios, no solo es arbitraria sino que, contrariamente a lo cabe esperar a lo expresado en la motivación de intenciones del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público '... con la finalidad de minimizar sus efectos sobre los salarios más bajos las medidas de reducción se aplican con criterios de progresividad para el personal funcionario.', se produce el efecto contrario.

Efectivamente, hemos visto que:

1. La reducción es regresiva para los funcionarios de los subgrupos A1 y A2. Esto es debido a la bajada en las retribuciones básicas es superior al 5%.

2. La comparación de puestos de los subgrupos A1 y A2 con puestos de otros grupos es aún más bochornosa, ya que es corriente que puestos con bajos complementos se encuentren con que con unas retribuciones similares o inferiores a las de otros funcionarios, han sufrido un mayor recorte que estos incluso en términos absolutos.
3. En el resto de funcionarios, una gran parte de ellos pueden encontrar ejemplos de otros funcionarios que, teniendo retribuciones más altas, tengan una disminución en sus retribuciones inferior a la que se ha practicado a las suyas.

Todo esto se habría evitado si se hubiese tomado el mismo criterio que el adoptado con el personal laboral, esto es, una reducción del 5% en todos los conceptos de las retribuciones (la comparación entre personal laboral y funcionarios mostraría otros despropósitos con perjudicados en ambos colectivos) Además, con dicha reducción, al ser proporcional a las retribuciones, en términos absolutos si se cumpliría con "se baja más a quien más gana".

Siendo conscientes de que, debido a la situación económica actual, a corto plazo es difícil recuperar las retribuciones anteriores al recorte, entendemos que se deben corregir estos despropósitos conforme la situación económica lo vaya permitiendo. En particular, es prioritario que se recuperen las pagas extraordinarias completas. Con dicha recuperación se eliminaría la regresividad generalizada del recorte en los grupos A1 y A2, y se mitigaría, en parte, el efecto de la desigualdad en la disminución entre grupos.

A. Análisis Formal

Hacemos en este apéndice un análisis formal de lo expuesto con ejemplos. Para ello emplearemos la siguiente notación:

RB : Retribuciones básicas (sueldos y trienios) antes del recorte.

RC : Retribuciones complementarias antes del recorte.

a : Disminución relativa en las retribuciones básicas. Las retribuciones básicas han tenido similar reducción en sus dos conceptos, por tanto podemos tomar como valores de a los de la última columna de los cuadros 1 o 3 que figuran en el apéndice B.

b : Disminución de las retribuciones complementarias (un 5 %, excepto para funcionarios del grupo E que es un 1 %).

La siguiente tabla proporciona los valores de a y b para cada subgrupo.

(Sub)Grupo	a	b
A1	9,72 %	5 %
A2	6,46 %	5 %
B	3,90 %	5 %
C1	3,90 %	5 %
C2	0,38 %	5 %
E	0,00 %	1 %

Como hemos dicho, el sueldo de un funcionario se compone de retribuciones básicas y retribuciones complementarias. *La bajada relativa de un determinado funcionario es la media ponderada de las bajadas relativas de cada componente.* Podemos comprobar esta afirmación mediante la expresión que mide la bajada relativa en función de las cuatro variables RB, RC, a, b :

$$1 - \frac{(1 - a)RB + (1 - b)RC}{RB + RC} = \frac{aRB + bRC}{RB + RC}.$$

Al de ser una media ponderada podemos extraer las siguientes conclusiones:

- La bajada relativa se encuentra entre a y b . Por ello, la bajada de los funcionarios del grupo A es siempre superior al 5 %, mientras que para el resto de funcionarios es siempre inferior al 5 %, independientemente de cuales sean sus retribuciones.
- Cuanto más pesen las RB la bajada relativa está más cerca de a (y, por supuesto, inversamente, cuanto más pesen las RC la bajada está más cerca de b). Dicho de otra forma, cuanto menor sea el cociente RC/RB la bajada está más cerca de a y cuanto mayor sea este cociente más cerca está de b .
- En un determinado subgrupo/grupo, las bajadas relativas de dos funcionarios solo han sido iguales si tenían el mismo cociente RC/RB . Además, podemos distinguir dos casos:
 - En los subgrupos/grupos para los que $a > b$, la bajada, en términos relativos, es decreciente respecto el cociente RC/RB .
 - En los subgrupos/grupos para los que $a < b$, la bajada, en términos relativos, es creciente respecto el cociente RC/RB .

Analicemos ahora las situaciones explicadas anteriormente con ejemplos.

Regresividad en los subgrupos A1 y A2. Como hemos visto, cuando $a > b$, como ocurre con los funcionarios de los subgrupos A1 y A2, la bajada relativa es decreciente respecto del cociente RC/RB . Nos centramos, de momento, en el subgrupo A1.

Si bien es cierto que, normalmente, cuanto mayor son las retribuciones complementarias mayor son las básicas (los funcionarios con retribuciones complementarias altas suelen tener más trienios que los funcionarios con retribuciones bajas), esto no es una norma y, además, las retribuciones complementarias varían más que las básicas. En efecto, estas solamente pueden variar por los trienios. Así, la diferencia en retribuciones básicas entre los más veteranos y los más jóvenes pueden estar en unos 10 trienios (16 a los sumo) lo que supone unos 6.250,10 euros (10.001,6 como límite); es decir, las RB más altas solo son entre un 40 y un 60 % mayores que las más bajas. Mientras que las variaciones en las RC son mucho mayores, fácilmente superan el 100 % (en los casos extremos la variación supera el 300 %). Por ello, en general, el cociente RC/RB tiende a ser mayor conforme aumentan las retribuciones, y, al ser la bajada decreciente respecto este cociente, tenemos que conforme aumentan las retribuciones la bajada relativa disminuye, es decir, la bajada salarial en el subgrupo A1 ha sido, en general, regresiva.

Por los mismos motivos se puede afirmar que la bajada retributiva en los funcionarios del subgrupo A2 ha sido, en general, regresiva.

Regresividad en los grupos B, C y E. En estos grupos tenemos que $b > a$, por tanto, la bajada relativa es decreciente respecto del cociente RC/RB .

Pudiera parecer que la situación, a diferencia de lo que sucede con el grupo A, es entonces positiva en el sentido de que la disminución de salarios ha sido, en general, progresiva. Seguramente así es. No obstante, precisamente en estos grupos, si bien las retribuciones básicas varían en una proporción similar al grupo A, las variaciones en las retribuciones complementarias no son, en general, tan grandes. Por tanto, no podemos afirmar con tanta seguridad como en el caso de los funcionarios del grupo A que el cociente RC/RB tiende a crecer conforme aumentan las retribuciones. En definitiva, podemos decir que no hay una disminución regresiva generalizada como en el grupo A, pero no podemos decir que sea, en general, progresiva. Haría falta un estudio pormenorizado para poder realizar afirmaciones más concluyentes.

En cualquier caso, si podemos decir que casi todo funcionario de estos grupos se puede comparar con otro de su mismo subgrupo que tenga iguales retribuciones complementarias y algún trienio más (y que, por tanto, tiene menor cociente RC/RB). Es decir, casi todos los funcionarios de estos subgrupos se puede comparar con otro de su mismo subgrupo que gana más y le han bajado menos en términos relativos.

Comparación entre funcionarios de distinto subgrupo. Los funcionarios que mayor recorte han sufrido en su salario son los funcionarios del subgrupo A1 que tengan complementos bajos. Así, cuando las retribuciones complementarias son similares a las retribuciones básicas el recorte es cercano al 7,5 %. Estos funcionarios no solo tienen que soportar tener retribuciones bajas a pesar de su formación y de la exigente oposición que han tenido que superar; no solo ven como les bajan el sueldo mucho más que a funcionarios de su subgrupo o de otros subgrupos con retribuciones muy superiores (en efecto, en general, cuanto mayor sean las retribuciones, mayor es el cociente RC/RB y, por tanto, la bajada relativa tiende al 5 %); sino que además su bajada ha sido superior incluso en términos absolutos respecto a funcionarios de otros subgrupos con retribuciones superiores a las suyas. Veamos, es evidente que la bajada relativa es creciente en función de a . Esto significa que en

caso de que dos funcionarios de distinto grupo tengan retribuciones no muy dispares, en términos relativos se baja más al del grupo superior, pero si las retribuciones son similares esto significa que también **en términos absolutos se baja más al del grupo superior** aunque sus retribuciones sean algo inferiores. De hecho, como hemos visto en los ejemplos, la diferencia en términos absolutos es considerable. Esto implica que, además, el hecho de sufrir una mayor bajada salarial en términos absolutos sucede aunque las retribuciones del A1 sean significativamente inferiores.

Analicemos la situación con más detalle. Para simplificar supondremos que comparamos un funcionario del subgrupo A1 sin trienios con otro del A2 con 5 trienios. Esta situación nos simplifica el análisis ya que así podemos considerar que antes del recorte tenían las mismas retribuciones básicas (unos 16.300 euros). Así, la diferencia en sus retribuciones vendrá determinada únicamente por la diferencia en sus retribuciones complementarias. Denotemos respectivamente por RC_1 y RC_2 a sus retribuciones complementarias. Como la bajada relativa en sus retribuciones básicas son distintas las denotaremos por a_1 y a_2 . Con esta notación, la condición para que la bajadas salariales en términos absolutos sean iguales es

$$a_1RB + bRC_1 = a_2RB + bRC_2,$$

que podemos escribir como

$$RC_2 - RC_1 = \frac{a_1 - a_2}{b} RB = \frac{9,72 - 6,46}{5} 16.300 \approx 10.000.$$

Es decir, los funcionarios del subgrupo A1 sin trienios han tenido una bajada en términos absolutos mayor que la de funcionarios del subgrupo A2 con 5 trienios que tuviesen retribuciones iguales o superiores a la de los primeros en hasta 10.000 euros.

Repetimos que los supuestos sobre los números de trienios solo los hemos hecho para simplificar el análisis. Análisis que pone de manifiesto, desde otra óptica, hasta que punto la bajada salarial se ha cebado con los funcionarios del subgrupo A1.

Esta absurda e injusta situación también sucede en las comparaciones entre otros grupos. Los funcionarios del subgrupo A2 con bajos complementos han sufrido una bajada cercana al 6% mientras que, como hemos explicado, funcionarios de grupos B y C con retribuciones superiores a las suyas nunca llegarán al 5%, y los del E no pasarán del 1%. Como hemos explicado para el subgrupo A1, la bajada salarial de estos funcionarios del subgrupo A2 pueden ser mayor también en términos absolutos que la de funcionarios de los grupos B, C y E con retribuciones superiores.

De forma análoga se concluye que también funcionarios de los grupos B y C ven como les han bajado más el salario, incluso en términos absolutos, que funcionarios del grupo E con retribuciones superiores a las suyas.

Por último, debemos aclarar que no hemos pretendido ser exhaustivos en la búsqueda de todas las situaciones injustas. En efecto, los distintos valores de a y b por subgrupo y grupo da lugar a una casuística que proporciona más situaciones regresivas de las aquí descritas. Hemos preferido centrarnos en los casos más generales sin entrar a evaluar casos más particulares. En cualquier caso, como ya hemos comentado anteriormente, todas estas situaciones regresivas (generales o particulares) se habrían evitado sencillamente si se hubiese realizado una disminución proporcional a los salarios, es decir, una reducción del 5% en todos los componentes de las retribuciones.

B. Tablas salariales

La información necesaria para elaborar las siguientes tablas salariales se encuentra en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 y la Resolución de 25 de mayo de 2010, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios, donde figura en su anexo VI los complementos específicos más habituales. En el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, se aplicaron las reducciones que se consolidarían en la ley de presupuestos del año siguiente, si bien, había alguna diferencia en los sueldos y trienios de la pagas extraordinarias. Simplificando, para evaluar como afecta el recorte en las retribuciones, hemos optado por comparar la situación final con la inicial, saltándonos el paso intermedio, pero muy cercano a la situación final, que supuso este Real Decreto.

Cuadro 1: Reducción aplicada en el sueldo.

	Sueldo anterior		Sueldo posterior			Reducción	
	12 meses	Total	12 meses	extraordinarias	Total	Absoluta	Relativa
A1	13.935,60	16.258,20	13.308,60	684,36	14.677,32	1.580,88	9,72 %
A2	11.827,08	13.798,26	11.507,76	699,38	12.906,52	891,74	6,46 %
B	10.264,44	11.975,18	10.059,24	724,50	11.508,24	466,94	3,90 %
C1	8.816,52	10.285,94	8.640,24	622,30	9.884,84	401,10	3,90 %
C2	7.209,00	8.410,50	7.191,00	593,79	8.378,58	31,92	0,38 %
E	6.581,64	7.678,58	6.581,64	548,47	7.678,58	0,00	0,00 %

Cuadro 2: Reducción en caso de pagas extraordinarias completas.

	Sueldo anterior		Sueldo posterior		Reducción	
	12 meses	Total	12 meses	Total	Absoluta	Relativa
A1	13.935,60	16.258,20	13.308,60	15.526,70	731,50	4,50 %
A2	11.827,08	13.798,26	11.507,76	13.425,72	372,54	2,70 %
B	10.264,44	11.975,18	10.059,24	11.735,78	239,40	2,00 %
C1	8.816,52	10.285,94	8.640,24	10.080,28	205,66	2,00 %
C2	7.209,00	8.410,50	7.191,00	8.389,50	21,00	0,25 %
E	6.581,64	7.678,58	6.581,64	7.678,58	0,00	0,00 %

Cuadro 3: Reducción aplicada en trienios.

	Sueldo anterior		Sueldo posterior			Reducción	
	12 meses	Total	12 meses	extraordinarias	Total	Absoluta	Relativa
A1	535,80	625,10	511,80	26,31	564,42	60,68	9,71 %
A2	428,76	500,22	417,24	25,35	467,94	32,28	6,45 %
B	373,68	435,96	366,24	26,38	419,00	16,96	3,89 %
C1	322,08	375,76	315,72	22,73	361,18	14,58	3,88 %
C2	215,28	251,16	214,80	17,73	250,26	0,90	0,36 %
E	161,64	188,58	161,64	13,47	188,58	0,00	0,00 %

Cuadro 4: Reducción aplicada al complemento de destino (14 meses).

Nivel	anterior	posterior	Reducción
30	14.276,22	13.562,50	5,00 %
29	12.805,24	12.165,02	5,00 %
28	12.266,94	11.653,60	5,00 %
27	11.728,22	11.141,90	5,00 %
26	10.289,16	9.774,80	5,00 %
25	9.128,98	8.672,58	5,00 %
24	8.590,40	8.160,88	5,00 %
23	8.052,24	7.649,74	5,00 %
22	7.513,38	7.137,76	5,00 %
21	6.975,64	6.626,90	5,00 %
20	6.479,76	6.155,80	5,00 %
19	6.148,94	5.841,50	5,00 %
18	5.817,84	5.527,06	5,00 %
17	5.486,88	5.212,62	5,00 %
16	5.156,76	4.899,02	5,00 %
15	4.825,38	4.584,16	5,00 %
14	4.494,84	4.270,14	5,00 %
13	4.163,46	3.955,42	5,00 %
12	3.832,50	3.640,98	5,00 %
11	3.501,68	3.326,68	5,00 %
10	3.171,14	3.012,66	5,00 %
9	3.005,80	2.855,58	5,00 %
8	2.839,90	2.697,94	5,00 %
7	2.674,70	2.541,00	5,00 %
6	2.509,22	2.383,78	5,00 %
5	2.343,74	2.226,56	5,00 %
4	2.095,66	1.990,94	5,00 %
3	1.848,28	1.755,88	5,00 %
2	1.599,92	1.519,98	5,00 %
1	1.351,98	1.284,50	4,99 %

Cuadro 5: Reducción aplicada el complemento específico.

Anterior	Posterior	Reducción	Anterior	Posterior	Reducción
30.256,24	28.743,54	5,00 %	7.985,04	7.585,90	5,00 %
29.327,20	27.860,84	5,00 %	7.975,52	7.576,80	5,00 %
27.469,82	26.096,42	5,00 %	7.947,94	7.550,62	5,00 %
25.613,00	24.332,42	5,00 %	7.931,56	7.535,08	5,00 %
24.683,96	23.449,86	5,00 %	7.645,96	7.263,76	5,00 %
23.445,80	22.273,58	5,00 %	7.431,76	7.060,20	5,00 %
22.207,50	21.097,16	5,00 %	7.372,96	7.004,34	5,00 %
20.659,80	19.626,88	5,00 %	7.362,32	6.994,26	5,00 %
19.337,36	18.370,52	5,00 %	7.180,46	6.821,50	5,00 %
18.807,04	17.866,80	5,00 %	7.095,90	6.741,14	5,00 %
18.408,46	17.488,10	5,00 %	7.004,62	6.654,48	5,00 %
16.976,12	16.127,44	5,00 %	6.823,18	6.482,14	5,00 %
16.551,08	15.723,54	5,00 %	6.799,10	6.459,18	5,00 %
15.313,06	14.547,54	5,00 %	6.795,04	6.455,40	5,00 %
15.295,00	14.530,32	5,00 %	6.388,34	6.069,00	5,00 %
15.195,04	14.435,40	5,00 %	6.279,84	5.965,96	5,00 %
14.384,30	13.665,12	5,00 %	6.279,70	5.965,82	5,00 %
14.055,44	13.352,78	5,00 %	6.138,86	5.831,98	5,00 %
14.041,02	13.339,06	5,00 %	6.072,08	5.768,56	5,00 %

13.807,64	13.117,30	5,00 %	5.820,08	5.529,16	5,00 %
13.783,84	13.094,76	5,00 %	5.811,40	5.520,90	5,00 %
13.686,40	13.002,08	5,00 %	5.806,22	5.516,00	5,00 %
13.197,38	12.537,56	5,00 %	5.755,68	5.467,98	5,00 %
12.777,38	12.138,56	5,00 %	5.465,18	5.192,04	5,00 %
12.573,12	11.944,52	5,00 %	5.428,36	5.157,04	5,00 %
12.407,36	11.787,02	5,00 %	5.314,82	5.049,10	5,00 %
12.388,60	11.769,24	5,00 %	5.129,60	4.873,12	5,00 %
12.368,44	11.750,06	5,00 %	5.031,46	4.780,02	5,00 %
12.363,68	11.745,58	5,00 %	4.894,26	4.649,68	5,00 %
12.287,38	11.673,06	5,00 %	4.874,80	4.631,06	5,00 %
11.775,26	11.186,56	5,00 %	4.872,00	4.628,40	5,00 %
11.637,78	11.055,94	5,00 %	4.826,92	4.585,70	5,00 %
11.548,18	10.970,82	5,00 %	4.814,04	4.573,38	5,00 %
11.291,00	10.726,52	5,00 %	4.782,12	4.543,14	5,00 %
11.137,28	10.580,50	5,00 %	4.779,46	4.540,62	5,00 %
11.122,58	10.566,50	5,00 %	4.715,62	4.479,86	5,00 %
11.034,52	10.482,92	5,00 %	4.669,98	4.436,60	5,00 %
10.847,62	10.305,26	5,00 %	4.662,70	4.429,60	5,00 %
10.821,16	10.280,20	5,00 %	4.643,10	4.410,98	5,00 %
10.504,76	9.979,62	5,00 %	4.590,88	4.361,42	5,00 %
10.278,80	9.764,86	5,00 %	4.589,90	4.360,44	5,00 %
10.075,10	9.571,38	5,00 %	4.388,72	4.169,34	5,00 %
9.442,30	8.970,22	5,00 %	4.382,70	4.163,60	5,00 %
9.401,42	8.931,44	5,00 %	4.378,36	4.159,54	5,00 %
9.320,50	8.854,58	5,00 %	4.320,82	4.104,80	5,00 %
9.169,02	8.710,66	5,00 %	4.310,46	4.095,00	5,00 %
9.079,42	8.625,54	5,00 %	4.118,38	3.912,58	5,00 %
8.601,46	8.171,52	5,00 %	4.066,30	3.863,02	5,00 %
8.536,50	8.109,78	5,00 %	3.818,22	3.627,40	5,00 %
8.454,60	8.031,94	5,00 %	3.808,00	3.617,60	5,00 %
8.278,62	7.864,78	5,00 %	3.803,80	3.613,68	5,00 %
8.170,12	7.761,74	5,00 %	3.777,34	3.588,48	5,00 %
8.123,92	7.717,78	5,00 %	3.715,18	3.529,54	5,00 %
8.104,74	7.699,58	5,00 %	3.554,18	3.376,52	5,00 %
8.056,30	7.653,52	5,00 %	3.281,04	3.117,10	5,00 %