



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se admite a depósito y se dispone la publicación del Convenio Colectivo Extraestatutario del Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Cáceres y sus trabajadores. Expte.: 10/039/2008. (2009060499)

Visto los escritos y la documentación presentada relativa al Convenio Colectivo Extraestatutario suscrito por el Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Cáceres y sus trabajadores, y teniendo en cuenta las siguientes consideraciones jurídicas:

- Por Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, se produjo el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de ejecución de legislación laboral, siendo una de las funciones traspasadas la relativa al depósito de los convenios y acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores.
- Dicha competencia ha sido atribuida a la Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-1996), y en el Decreto 189/2007, de 20 de julio de 2007, sobre estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Empleo (DOE de 26-7-2007).
- Aun cuando no existe norma que imponga la publicación de los convenios extraestatutarios, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en sentencia de 12 de junio 1995, señala que "constituye una decisión no sólo lícita sino conveniente para los intereses afectados, tanto de aquellos beneficiados por sus cláusulas, como por los que, considerándose perjudicados, puedan acudir a las instancias jurisdiccionales competentes en defensa de sus derechos".

En su virtud, esta Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A :

Primero. Admitir el depósito del Convenio Colectivo Extraestatutario suscrito por el Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Cáceres y sus trabajadores.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 10 de febrero de 2009.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL ILUSTRE COLEGIO PROVINCIAL
DE ABOGADOS DE CÁCERES

Artículo preliminar.

El presente Convenio se suscribe entre el Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Cáceres (en adelante ICAC) y los trabajadores que prestan servicios para el mismo.

**Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.***

Este Convenio regula las relaciones de trabajo en todas las oficinas que el Ilustre Colegio de Abogados de Cáceres tiene en esta provincia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores que presenten sus servicios para el ICAC, tanto trabajadores fijos como eventuales, con las excepciones del Estatuto de los Trabajadores y de los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entra en vigor el 1 de enero de 2008, y tendrá una duración de cuatro años.

Los efectos económicos del presente Convenio tendrá carácter retroactivo desde el referido 1 de enero, las diferencias económicas que resulten de las condiciones pactadas en el presente Convenio desde el primero de enero de 2008 hasta su publicación en DOE, serán hechas efectivas por el ICAC a sus trabajadores 30 días después de la publicación en el diario oficial antes señalado.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos, de cuatro años entrando en vigor, cualquiera que sea su fecha de publicación en el DOE, el día 1 de enero de 2008, siendo su duración hasta el 31 de diciembre del año 2011.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2012, sin necesidad de denuncia escrita.

Artículo 5. *Régimen de trabajo.*

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de treinta y cinco horas y media semanales, distribuidas de lunes a viernes. Y de conformidad con el calendario que el ICAC publicará anualmente en el tablón de anuncios con al menos 60 días de antelación al día primero de cada año.

Para el Secretario Técnico se establece una jornada de trabajo distribuida en horario de 9,00 a 14,00 horas, de lunes a viernes, y de 17,00 a 19,00 horas de lunes a miércoles, lo que resultan un total de 31 horas semanales, además de ello, asume la obligación de asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Junta de Gobierno, así como a las Juntas Generales, las cuales se celebran habitualmente fuera del horario de trabajo establecido en este párrafo.

Durante los meses de julio y agosto, el horario laboral será desde las 8 horas hasta las 15.

Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, así como el día de la Patrona colegial, los trabajadores sometidos al presente Convenio disfrutarán de una reducción de su jornada laboral a la mitad, debiendo procurarse la tarde libre.

Artículo 6. Retribuciones.

El presente artículo recoge el sistema retributivo aplicable a los firmantes del presente Convenio sin que el mismo pueda ser supletoriamente completado o interpretado por otra norma legal o convencional.

Los Salarios de los trabajadores afectados por este Convenio serán para el año 2008, y para cada categoría laboral, los que los trabajadores venían percibiendo al día 31 de diciembre del 2007 incrementados con una subida salarial del 4,2%, equivalente al IPC del año 2007, según se determina en la tabla salarial que figura como Anexo I.

Para los años siguientes se establece un incremento salarial del IPC del estado español a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

La aplicación de los incrementos señalados anteriormente será automática en cuanto se conozca el dato del IPC, en todo caso, con efectos desde primeros de cada año, y las tablas resultantes del presente pacto se publicarán en el tablón informativo de la empresa.

Salario base.

Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la tabla de salarios anexa.

Aumentos periódicos por años de servicio.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá los aumentos periódicos que le corresponda por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en cuantía del 5% del Salario Base de cada categoría, con el límite máximo del 40% del referido salario base.

El devengo de los trienios se produce el día primero del mes siguiente al cual se hubiera perfeccionado el trienio.

Para aquellos/as trabajadores/as que no vienen devengando complemento de antigüedad y a los efectos previstos en el presente apartado, se tomará como fecha de inicio de cómputo para el devengo de la antigüedad prevista en el presente Convenio el día 1 de enero de 2008.

Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal que preste servicios en la empresa percibirá dos Gratificaciones Extraordinarias, que se harán efectivas los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Estas gratificaciones consistirán cada una de ellas en una mensualidad, compuesta exclusivamente por el salario base más antigüedad sin plus de Convenio.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonarán estas pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo que estuvieran prestando sus servicios a la ICAC, para lo cual la fracción del mes se computará completa.

En relación con los/las trabajadores/as que vienen percibiendo una paga extraordinaria en el mes de marzo, está queda suprimida como tal paga extraordinaria, integrándose su importe en el salario que se viniera percibiendo y prorrateándose entre catorce mensualidades a partir del primero de enero de 2009.



De igual forma la denominada "paga extraordinaria de la Patrona" queda expresamente suprimida como paga extraordinaria, integrándose su importe a 31 de diciembre de 2008 en el salario que se viniera percibiendo, y prorrateándose entre catorce mensualidades a partir del primero de enero de 2009.

Plus Convenio.

Sólo aquellos/as trabajadores/as que vienen percibiendo el denominado plus convenio lo seguirán devengando. Este se revalorizará todos los años en igual porcentaje que el salario base. Dicho plus no es computable a efectos de antigüedad

Enfermedad y accidente.

La empresa complementará las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100% del salario establecido en el presente Convenio, durante el periodo de doce meses.

Artículo 7. Dietas y gastos desplazamiento.

Previa revisión y acuerdo por ambas partes, el ICAC abonará las facturas que por el concepto de comidas o alojamiento presente el/la empleado/a cuando, como consecuencia del desempeño de sus funciones, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentra su centro de trabajo. En dichos desplazamientos, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad de 0,20 euros por km recorrido.

Asimismo, no corresponderá el pago de kilometraje cuando el desplazamiento se realice en coche del ICAC.

Artículo 8. Vacaciones.

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones anual de 30 días naturales.

Artículo 9. Permisos y licencias.

Serán retribuidos los permisos que a continuación de indican:

- a. Por matrimonio, en todo caso, será de quince días naturales y podrán disfrutarse unidos al permiso anual y con preferencia a cualquier otro compañero.
- b. Por fallecimiento del cónyuge, ascendiente, descendiente, cinco días naturales.
- c. Por fallecimiento de hermanos, tres días naturales.
- d. Por enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, hijo o alumbramiento de esposa, dos días naturales, y cuatro en caso de producirse el hecho en población distinta a la residencia del trabajador.
- e. Boda de hijos o hermanos: Un día, siempre que se celebre ésta en día laboral.
- f. En las ferias y fiestas mayores de la localidad donde radique el centro de trabajo, los trabajadores disfrutarán los 2 días hábiles inmediatamente anteriores al primer festivo local



correspondiente a la citada celebración de un horario especial reducido de 4 horas, en horario de mañana preferentemente.

- g. Tres días de asuntos propios al año que se solicitarán a la empresa por escrito y dentro de las 48 horas anteriores a su disfrute.
- h. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará en caso de parto múltiple.

Los días de asuntos propios no podrán acumularse entre sí ni a las vacaciones anuales, pero sí podrán acumularse a los permisos retribuidos señalados en este artículo. En ningún caso el número de trabajadores que esté simultáneamente disfrutando los días de asuntos propios deberá afectar al desarrollo normal de la actividad de la empresa.

A los efectos de disfrute de los permisos reconocidos en los apartados b, c y d del presente artículo, se equiparará el cónyuge a cualquier otra persona con análoga relación de afectividad, siempre que la pareja resultante haya sido inscrita en registro oficial de parejas de hecho con anterioridad al hecho causante del permiso.

Artículo 10. Categorías profesionales.

Las categorías profesionales de los empleados del ICAC se corresponderán en todo caso con las del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Cáceres, sin perjuicio de las denominaciones tradicionales del ICAC.

Así, la actual plantilla consta de:

- Gerente o Secretario Técnico, adscrito al Grupo 1 como Titulado Superior.
- Oficial de Primera, adscrito al Grupo 2 —Administrativos— con la denominación tradicional de Oficial Mayor.
- Auxiliares, adscritos al Grupo 2 —Administrativos—.
- Ordenanza, adscrito al Grupo 5 —Subalternos—.

Artículo 11. Ascensos.

Los Auxiliares con 6 años de antigüedad en el ICAC en la categoría referida, podrán ascender a la de Oficial de 2.^a, así como los Oficiales de 2.^a con diez años en la categoría, podrán ascender a la de Oficial de 1.^a, en ambos casos, de acuerdo con las condiciones siguientes.

La Junta de Gobierno del ICAC deberá apreciar la necesidad y/o oportunidad del ascenso, haya o no plaza vacante, y deberá acordar la convocatoria para su provisión.

La convocatoria deberá expresar las bases de un concurso en el que se tendrá en cuenta la antigüedad, así como la capacitación mediante la celebración de un examen que tendrá lugar dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del acuerdo en el tablón de anuncios del ICAC.



El Tribunal examinador estará constituido por el Excmo. Sr. Decano del ICAC, dos miembros de la Junta de Gobierno y dos miembros del personal empleado en el ICAC.

La calificación será emitida dentro de los cinco días siguientes al examen y quedará aprobada la aptitud si el empleado obtiene una nota media de cinco (5) o superior, sobre diez (10), sin que sean computables las notas extremas.

Artículo 12. Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Se consideran Faltas leves:

- 1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del periodo de un mes serán consideradas leves.
- 2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración al ICAC o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4) Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
- 5) Falta de aseo y limpieza personal.
- 6) No comunicar al ICAC los cambios de residencia o domicilio.
- 7) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias del ICAC. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- 8) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 9) La embriaguez ocasional.

Se considerarán Faltas graves las siguientes:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.
- 2) Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días.
- 3) Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio
- 4) No atender al público con la corrección y diligencia debidas sin pérdida de cliente por ese motivo.



- 5) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el ICAC podrá ser considerada muy grave.
- 6) Simular la presencia de otro empleado fichando, contestando o firmando por él.
- 7) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 8) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el empleado o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
- 9) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme del ICAC.
- 10) Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior
- 11) La reincidencia en falta leve, dentro de un semestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Se consideran como Faltas muy graves las siguientes:

- 1) Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- 2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en el ICAC como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del ICAC o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del ICAC.
- 4) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza.
- 5) La embriaguez habitual.
- 6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del ICAC, o revelar a elementos extraños al mismo, datos de reserva obligada.
- 7) Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como los compañeros subordinados, público o clientes.
- 8) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- 9) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o cuando suponga un quebranto en el funcionamiento de la ICAC.
- 10) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo. Se asimila a la misma la corrección reiterada de errores cometidos por el empleado que ocasionen perjuicios al ICAC o quejas de clientes.
- 11) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.



- 12) Este Convenio quiere hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, por ello se considerarán faltas muy graves aquellas de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.
- 13) Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualquiera conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito del ICAC, respecto a las que el sujeto activo sepa, o esté en condiciones de saber, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece.

Acoso sexual de intercambio es aquel comportamiento en que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación de contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

Acoso sexual ambiental es el mantenimiento de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un ambiente laboral negativo para el sujeto pasivo creando un entorno laboral ofensivo, humillante, intimatorio u hostil.

- a) El chantaje sexual (acoso sexual de intercambio).
- b) Observaciones, sugerencias, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del empleado o empleada.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del empleado en razón de su sexo o tendencia sexual.
- e) Toda agresión sexual.
- 14) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, si se ocasiona con tal conducta la pérdida del cliente.
- 15) La simulación de enfermedad o accidente.
- 16) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la ICAC para usos propios.
- 17) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde al ICAC la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en este Convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días; inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso y despido.

Prescripción de faltas:

La facultad del ICAC para sancionar seguirá el siguiente régimen de prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que el ICAC tuvo conocimiento de su comisión.

Artículo 13. Seguro Convenio de accidentes.

El ICAC deberá tener suscrito, en favor de los trabajadores, o de sus herederos legales (en caso de fallecimiento) una Póliza de Seguro que cubra una indemnización de 18.000 € para el caso de muerte por accidente de trabajo y de 30.000 euros para invalidez permanente absoluta, ambas por accidente de trabajo.

La empresa, una vez concertado el Seguro quedará exenta, en todo caso, de responsabilidad en el supuesto de quiebra de la Compañía tomadora del mismo.

Artículo 14. Comisión Paritaria.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, cuya composición y número de vocales se designarán oportunamente por la parte social y colegial de forma unitaria y paritaria.

En el caso de que, tras la consulta a la Comisión Paritaria, no se llegara a un acuerdo, las partes se comprometen a someter los conflictos colectivos derivados del presente Convenio a las normas de solución extrajudicial fijadas en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura, que se asume por las partes a continuación.

Artículo 15. Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales colectivos que afecten a los trabajadores y a la sociedad cooperativa firmantes en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos siguientes:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.



- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto Colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constata-
das que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al
menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la
determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los
artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a Arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición final única.

Se establece como normativa supletoria al presente Convenio, salvo exclusión expresa contenida en el texto del mismo, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos para la provincia de Cáceres, vigente en cada momento.

Cáceres, a 15 de diciembre de 2008.

El Representante del ICAC.

La Representación del personal.

ANEXO I

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL ILTRE. COLEGIO PROVINCIAL DE ABOGADOS DE CÁCERES

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2007	PLUS CONVENIO 2007	SALARIO BASE MES 2008 Incremento 4,2%	PLUS CONVENIO 2008 Incremento 4,2%
<i>Tit. Grado Superior</i>	1.339,87	64,70	1.396,14	67,42
<i>Tit. Grado Medio</i>	1.290,83	64,70	1.345,04	67,42
<i>Oficial 1ª Admvo. (OF. Mayor)</i>	937,57	67,70	976,95	67,42
<i>Oficial 2ª Admvo.</i>	842,73	64,70	878,12	67,42
<i>Auxiliar Admvo.</i>	724,97	64,70	755,42	67,42
<i>Ordenanza</i>	702,10	64,70	731,59	67,42

*Sin perjuicio de condiciones más beneficiosas acordadas por los trabajadores individualmente.

TABLA SALARIAL CONVENIO DEL COLEGIO DE ABOGADOS DE CÁCERES 2008

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2008	PLUS CONVENIO 2008
<i>Tit. Grado Superior</i>	1.396,14	67,42
<i>Tit. Grado Medio</i>	1.345,04	67,42
<i>Oficial 1ª Admvo. (OF. Mayor)</i>	976,95	67,42
<i>Oficial 2ª Admvo.</i>	878,12	67,42
<i>Auxiliar Admvo.</i>	755,42	67,42
<i>Ordenanza</i>	731,59	67,42