

BID
BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

Diálogo Regional de Política
Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública

CLAD
CENTRO LATINOAMERICANO DE
ADMINISTRACIÓN PARA EL
DESARROLLO

La Remuneración De Los Altos Dirigentes

Del Sector Público

Un Análisis Sobre Los Países De América Latina

Diciembre 5, 2003
(Versión sujeta a revisión final)

Trabajo elaborado por **Nelson Marconi, Laura Carrillo y Claudia Helena Cavalieri**, Bajo La Coordinación Del **CLAD**.

El documento fue comisionado por el Banco Interamericano de Desarrollo para el Diálogo Regional de Política. La versión original será presentada en la IV Reunión de la Red de Gestión y Transparencia, del Diálogo Regional de Política del BID, Washington, 11-12 diciembre de 2003.

Las opiniones aquí expresadas son propias de los autores y no reflejan necesariamente las posturas del BID ni del CLAD.

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. La metodología adoptada: discusión sobre los criterios de comparación de salarios.....	3
3. Análisis de las informaciones recabadas ante los gobiernos de los países	9
3.1. Descripción de la denominación de los niveles jerárquicos estudiados en cada país.....	10
3.2. Análisis del salario directo nominal mensual pagado en los países.....	11
3.3. Análisis de los demás componentes de la estructura de remuneración.....	15
3.4. Comentarios adicionales sobre el ordenamiento relativo de los salarios.....	23
3.5. Una breve comparación entre los salarios nominales directos y totales calculados en dólares.....	26
3.6. Diferencial entre los salarios pagados a los dirigentes del sector público y el salario promedio pagado en la economía.....	31
4. Análisis del diferencial de salarios entre los sectores público y privado.....	42
4.1. Análisis de las características de los empleados en los sectores público y privado.....	45
4.2. Análisis de los niveles y diferenciales de salarios entre los sectores público y privado.....	51
5. Conclusiones y recomendaciones finales.....	59
5.1. Conclusiones generales.....	59
5.2. Recomendaciones de políticas.....	76

ANEXOS

ANEXO I – Cuadros generados a partir de los datos suministrados por los países.....	88
ANEXO II – Metodología de análisis de los datos de las encuestas de hogares.....	129
ANEXO III – Regresiones por país, a partir de los datos de las encuestas de hogares.....	152
ANEXO IV – Detalle de las informaciones originales enviadas por los países.....	160

1. INTRODUCCIÓN

El comportamiento de los niveles salariales en el sector público es objeto de estudios recurrentes debido a su relevancia para definir la preferencia por el empleo público y el desempeño de los funcionarios. Por lo general, los estudios comparan, para evaluar tal preferencia, los salarios practicados en el sector público y en el sector privado, que constituye el mercado de trabajo alternativo. Los resultados tienden a demostrar que el sector público ofrece remuneraciones relativamente mayores para los funcionarios con menos años de estudio y, en algunos casos, pero no siempre, son relativamente menores apenas para el grupo de los funcionarios que tienen más años de estudio. Entre este grupo, lógicamente se encuentra la mayoría de los funcionarios que ocupan posiciones de jefatura¹ que, de esta manera, a veces reciben salarios relativamente menores que los obtenidos por sus pares en el sector privado.

Este resultado causa preocupación en la medida en que la administración pública está pasando por reformas de sus modelos de gestión en diversos países, en los cuales los gerentes asumen un papel cada vez más relevante en función de la lógica de la contractualización – creciente autonomía con mayor responsabilización – que ha guiado estas reformas. Consecuentemente, pasó a ser fundamental atraer y retener cuadros cualificados para administrar las organizaciones que están pasando por cambios rápidos e intensos. Salarios reducidos restringen la contratación de cuadros cualificados o su permanencia en el servicio público, pudiendo inclusive estimular la práctica de la corrupción, aún más grave cuando es comandada por los más altos niveles jerárquicos de la administración.

Además, la estructura de remuneración en el sector público de América Latina involucra, en diversos países, una serie de componentes indirectos, que corresponden a beneficios cuantificables en algunos casos y en otros no, dificultando su entendimiento y reconocimiento, además de propiciar la desestructuración de la jerarquía salarial. Los

¹ Aunque puedan existir excepciones a la correlación entre los niveles de escolaridad de la persona y del cargo ocupado, éstas no constituyen la regla general.

funcionarios deben ser remunerados de acuerdo con sus atribuciones, responsabilidades y competencias, para que desempeñen de forma eficiente sus actividades.

Con relación a los gerentes, hay un problema adicional, porque en algunas situaciones, este grupo de funcionarios recibe rendimientos salariales reducidos que son complementados por beneficios indirectos no incorporados a la remuneración explícita, por lo general, con la finalidad de evitar críticas por parte de la opinión pública, a pesar de que las mismas sean infundadas, y también para elevar los rendimientos de forma no explícita, llevándolos a niveles que están más allá de lo que sería razonable.

Aunque, por un lado, una estructura salarial que incluya diversos componentes indirectos implica una mayor flexibilidad en materia de gestión de recursos humanos, porque posibilita el pago de beneficios eventuales que no se transforman en ganancias permanentes ni sufren ningún tipo de carga característica de los gastos de personal, por otro lado, permite la obtención de ventajas de difícil mensuración, reconocimiento y control por parte de los propios gestores de los recursos públicos y por la sociedad, lo que conduce al desconocimiento del efectivo valor de la remuneración que se paga a los funcionarios que tienen acceso a estos beneficios.

Así, frente a los temas aquí presentados, resulta importante llevar a cabo el análisis de la situación salarial de los funcionarios que ocupan los más altos niveles jerárquicos en el sector público de América Latina, porque las características discutidas anteriormente parecen ser observadas en diversos países de la región.

Este informe tiene el objetivo de comparar y analizar la adecuación de los niveles de remuneración existentes para los dirigentes del sector público en diversos países de América Latina, además de discutir las reglas de formación de los salarios, las características de la estructura de remuneración y sugerir mejoras que puedan contribuir a hacerla más eficiente, y a estimular y perfeccionar el desempeño de este grupo de funcionarios.

Con esta finalidad, inicialmente será presentada la metodología de análisis de las informaciones y a continuación serán analizados los datos referentes a los países que formaron parte de este estudio, los cuales derivan de dos sistemas diferentes de levantamiento de datos e informaciones. El primero de ellos corresponde a la obtención de

informaciones ante los gobiernos de países sobre los salarios establecidos para los cargos de los niveles jerárquicos más elevados. El segundo corresponde a levantamientos de datos a partir de las encuestas de hogares realizadas por los institutos de estadística de los países que participan en este estudio. Así, presentamos resultados de acuerdo con ambas metodologías, cuyas características y ventajas serán discutidas a continuación. Finalmente, presentamos los comentarios sobre las políticas de remuneración practicadas y sugerencias para perfeccionar las reglas y la situación vigentes.

2. LA METODOLOGÍA ADOPTADA: DISCUSIÓN SOBRE LOS CRITERIOS DE COMPARACIÓN DE SALARIOS

Las comparaciones entre niveles de salarios existentes en diferentes países, que corresponden a uno de los objetivos de este trabajo, deben ser realizadas con extremada cautela porque las diferencias encontradas pueden ser derivadas de los diferentes costos de vida, niveles de productividad y desarrollo económico de los países, que se reflejarán tanto en los salarios pagados en el sector privado como en el público y, por lo tanto, pueden ser independientes de las opciones de políticas salariales. Además, la conversión de los salarios a una única moneda, con la finalidad de posibilitar la comparación, solucionaría el problema si las diversas tasas de cambio reflejasen las diferencias entre costo de vida y productividad de los diversos países. Sin embargo, sabemos que las tasas de cambio de un grupo de los países incluidos en esta investigación oscilaron mucho en los últimos años, alternando pequeños períodos de desvalorización con grandes períodos de sobrevalorización, lo que puede distorsionar los valores de los salarios al ser convertidos y comparados.

Para neutralizar estos problemas, que podrían distorsionar los resultados, la forma más adecuada de proceder al análisis es calcular, en un primer momento, los diferenciales entre los salarios pagados en el sector público y el promedio salarial observado en el país en pauta y, después, los diferenciales entre los salarios pagados en el sector público y en el privado en cada país. Posteriormente, los resultados deben ser comparados.

Según esta metodología, se analizará si los salarios pagados en el sector público mantienen, en todos los países, diferencias semejantes en relación con los pagados en el sector privado. Este cálculo permitirá analizar la magnitud de la diferencia entre los salarios pagados a los dirigentes del sector público y los pagados, en promedio, a los dirigentes del sector privado en el país en estudio en virtud de las características de su mercado de trabajo y de la coyuntura económica.

Un salario pagado a un dirigente en el sector público de una nación más rica deberá ser, en condiciones normales, mayor que el salario que se paga a dirigentes del mismo nivel en una nación pobre cuando ambos son convertidos a una moneda única. Este hecho, sin embargo, puede conducir a conclusiones equivocadas. Para no incurrir en este problema, la metodología anteriormente descrita permitirá saber si en un país pobre el nivel de los salarios de los dirigentes en el sector público presenta, en términos relativos, un patrón de comportamiento, cuando es comparado con el promedio observado en el país (tanto con relación al conjunto de los trabajadores como al grupo de los dirigentes de las empresas privadas), semejante al observado en un país rico. Esta constatación, por su parte, pasaría a ser una conclusión interesante, en la medida en que incluiría el control de posibles diferencias existentes en virtud de distintos grados de desarrollo económico.

De esta forma, todo el análisis del comportamiento de los salarios de los dirigentes del sector público en América Latina estará basado en esta metodología, que compara los diferenciales de salario entre los diversos países. Este informe no dejará de presentar datos salariales convertidos a una única moneda (dólares americanos), pero su objetivo será únicamente posibilitar una visualización y comparación iniciales, sujeta a todos los problemas de paridad entre las monedas². Sin embargo, después de hecha esta primera presentación de las informaciones, todo el resto de este trabajo estará basado en el análisis de los diferenciales salariales, que fue realizado de dos maneras:

- 1) En la primera metodología utilizada, fueron recabadas informaciones ante los gobiernos de los países sobre los salarios pagados a los dirigentes de los más altos niveles jerárquicos del sector público. Con esta finalidad, solicitamos informaciones relativas a los salarios de los máximos dirigentes de cada Poder – Ejecutivo (ministros), Legislativo

(senadores y diputados) y Judicial (Presidente del principal tribunal del país) – y de los tres niveles jerárquicos inmediatamente inferiores. En el caso del Poder Judicial, solicitamos informaciones sobre los salarios de los tres niveles de la magistratura (después del Presidente) y también de los tres primeros niveles de la estructura administrativa. Los datos son referentes a los salarios devengados en el momento del levantamiento, entre junio y agosto de 2003, y se limitan a la administración pública *strictu sensu* (no incluyen a las entidades descentralizadas, tales como fundaciones y empresas públicas) en la esfera de los gobiernos centrales de los países incluidos en la muestra.

Es notoria la dificultad existente cuando se trata de obtener datos sobre los demás Poderes y este trabajo no fue una excepción a esta regla. Consecuentemente, los pocos datos que obtuvimos sobre sus dirigentes serán incluidos como información ilustrativa en este trabajo y el énfasis del análisis recaerá sobre los datos del Poder Ejecutivo.

También fueron solicitadas las informaciones referentes a:

a) Los componentes de la estructura salarial: para evaluar el grado de complejidad de las estructuras de remuneraciones. Estructuras más complejas, con varios segmentos, dificultan el entendimiento y la transparencia de las informaciones y colaboran con la desorganización de la jerarquía salarial.

b) Sus reglas de cálculo: ídem. Además, si la forma de cálculo es acumulativa, es decir, una parte es calculada sobre las demás, la posibilidad de que la estructura de remuneración sea transparente es menor, porque los componentes básicos no serían, en este caso, relevantes para definir el valor de los salarios.

c) Los beneficios indirectos: esta información es importante para evaluar si los salarios indirectos son una significativa forma de complemento de la remuneración directa, tornando menos transparente la estructura salarial.

d) Las reglas de tributación, para estudiar las diferentes formas de recaudación de impuestos aplicadas a los salarios de los dirigentes en los países. También fueron estudiadas las reglas que se aplican a los beneficios, con la finalidad de evaluar si los

² No fue utilizado el índice de paridad del poder de compra (PPP – purchasing power parity) para deflacionar los valores, porque los más recientes datos disponibles corresponden al 2002.

salarios indirectos también sufren algún tipo de tributación. Estos datos poseen un carácter apenas informativo, no siendo analizado a lo largo de este trabajo.

e) Las reglas de jubilación: la distinción, si existiera, entre las reglas aplicadas a los funcionarios del sector público y del privado capaces de alterar el valor global de las remuneraciones que un trabajador recibe a lo largo de su ciclo de vida e influye en la decisión sobre el ingreso en uno de los dos mercados de trabajo. De la misma forma, la información sobre de reglas para la concesión y cálculo del valor de las jubilaciones asume un carácter meramente informativo, mientras que las diferencias entre los regímenes de jubilación en los sectores público y privado en cada país serán resaltadas en los análisis que integran las conclusiones de este trabajo.

La relación detallada de las informaciones antes citadas, para cada país, se encuentra en el Anexo IV.

En esta primera metodología, se optó por calcular el diferencial de salarios pagados a los dirigentes del sector público con relación a índices generales que reflejen el comportamiento de las remuneraciones medias en un país. Así, estaremos calculando cual es la diferencia media entre la cuantía que un gobierno paga a sus dirigentes (por su trabajo) y la cuantía que los diversos sectores de la economía paga, en promedio, a los trabajadores a título de salario. El análisis fundamental en este caso es saber si, en los países incluidos en la muestra, sus respectivos gobiernos tienen el mismo entendimiento sobre la superioridad relativa que los salarios de sus dirigentes deben presentar cuando son confrontados con el promedio salarial practicado en la economía (o dicho de otra forma, si atribuyen la misma importancia relativa a las actividades desarrolladas por sus dirigentes en comparación con las actividades desarrolladas, en media, en el resto de la economía).

Para realizar la comparación según este criterio, fueron recabadas las informaciones referentes al PIB *per capita*, consolidadas por el Fondo Monetario Internacional - FMI, y un indicador relevante del salario medio devengado en cada país, calculado por los institutos de estadística locales. Así, buscamos utilizar tanto una información consolidada por una única institución, de carácter más genérico, como una información definida por el propio país como siendo representativa del comportamiento medio del mercado de trabajo de esa economía. Para el PIB *per capita*, las informaciones son del 2002 y, para el

indicador de cada país, el período de la investigación varía, pero se buscó trabajar siempre que fuera posible con una información también referente al 2002.³

A pesar de que los dirigentes del sector público suelen trabajar más tiempo que el que determina la jornada oficial, en casa o en horas extras, este hecho no será considerado en el cálculo de los salarios relativos porque el trabajo extra es inherente a las actividades de dirigentes, tanto en el sector público como en el privado. De todas formas, fueron recabadas las informaciones referentes a la jornada oficial, que es razonablemente similar en los diversos países.

Lamentablemente, no fue posible incluir a todos los países de América Latina en este levantamiento por una cuestión de volumen y tiempo para la elaboración del trabajo. De todas formas, se intentó definir un grupo de países que fueran representativos de todas las latitudes y de las diversidades de las economías de la región. La inclusión de un país en este grupo también estuvo condicionada, lógicamente, a la disponibilidad de las informaciones necesarias. Así, en el ámbito de América Latina, fueron incluidas las informaciones relativas a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Inglaterra, México, Perú, República Dominicana y Venezuela.⁴ Se intentó obtener informaciones relativas a algunos otros países – Inglaterra, España y Estados Unidos – para poder establecer una comparación con la práctica adoptada en otras regiones.

La metodología anteriormente descrita presenta la ventaja de posibilitar el levantamiento de informaciones en las áreas que trabajan directamente con las informaciones sobre salarios y, por lo tanto, conocen las particularidades de las estructuras

³ Los datos sobre salarios de los dirigentes públicos suministrados por los países se refieren al 2003. Así, hay una diferencia entre los períodos referentes a las informaciones comparadas en esta etapa del trabajo, debido a la inexistencia de datos más recientes sobre los salarios medios calculados por los institutos de investigación para diversos países. Sin embargo, esta diferencia entre los períodos de los datos no afecta significativamente los resultados, porque en seis meses, o un año, no es usual que ocurran grandes alteraciones en las condiciones del mercado de trabajo al punto de distorsionar los resultados de comparaciones como las que aquí se han realizado. Dicho de otra forma, las variaciones en los salarios entre los años 2002 y 2003 tendrían que haber sido muy grandes para afectar los resultados, y las informaciones disponibles no indican, en este período, una oscilación tan intensa de las condiciones económicas (y consecuentemente del mercado de trabajo) de los países incluidos en el levantamiento.

⁴ También fueron solicitadas las informaciones referentes a Nicaragua, que optó por no integrar el levantamiento. Tampoco fueron obtenidas respuestas a las solicitudes de informaciones a Perú y se decidió levantar algunos datos sobre este país en fuentes disponibles en Internet, citadas posteriormente en las notas explicativas del Cuadro 2 del Anexo I. Por su parte, Ecuador y Colombia no respondieron a algunas

salariales de los puestos de jefatura del sector público en sus respectivos países. Sin embargo, no es posible, a partir de estos datos, estimar si los salarios en el sector público son diferentes de los que se pagan en el sector privado a personas que ocupan cargos equivalentes. Aún más, aunque las informaciones sobre los salarios de tales cargos en el sector privado estuvieran disponibles, no sería posible evaluar si las diferencias salariales observadas estarían asociadas a distintas características personales de sus ocupantes o a prácticas salariales específicas de cada sector.

En otras palabras, las características de las personas que influyen en su productividad – tales como educación, edad, tiempo de servicio – e, infelizmente, en la discriminación – tales como género y raza – pueden alterar su salario. Por ejemplo, un dirigente en el sector público puede recibir un salario mayor que el obtenido por su equivalente en el sector privado porque cuenta con más años de escolaridad y no porque el sector público pague mejores salarios a sus dirigentes. Así, es importante calcular el diferencial de salarios entre ambos después de aislar (o controlar) los efectos de estas características. Con esta finalidad, definimos una segunda metodología de cálculo del diferencial entre salarios, adoptada en este trabajo y detallada a continuación.

2) En la segunda metodología utilizada en este trabajo, recogimos los datos integrantes de las encuestas de muestras de hogares realizadas por los institutos de estadística de los países que integran la muestra de este trabajo. Dichas encuestas obtienen, a partir de cuestionarios aplicados a familias incluidas en una muestra representativa de la población del país, informaciones (entre otras) sobre las características personales de sus integrantes, sector en el que trabajan, ocupación y salario.

A partir de estos datos, es posible calcular, con base en análisis estadísticos y de regresión, el diferencial de salarios controlado para características personales, es decir, aislando los efectos de estas últimas. Dicho cálculo equivale a estimar el diferencial de salarios para dos personas con características semejantes, lo que hace que los resultados sean más precisos desde este punto de vista. Los detalles de esta metodología son discutidos en el capítulo que incluye estos cálculos.

solicitudes de aclaraciones sobre las informaciones suministradas, lo que llevó a los autores de este trabajo a formular por cuenta propia, algunas hipótesis sobre los datos relativos a estos países.

Sin embargo, esta metodología también presenta desventajas en relación con la anterior. Como las encuestas de hogares poseen objetivos más generales, no es posible especificar detalladamente, a partir de ellas, las atribuciones de las personas, sino apenas si ellas son directoras o jefes, sin saber en cuál de los Poderes trabajan, más aun si se considera que la definición de estos cargos no es perfectamente uniforme en todas las encuestas. Por lo tanto, se corre el riesgo de incurrir en algún error debido a la ausencia de especificidad del cuestionario adoptado en la encuesta, pero esto no invalida su utilidad.

Ya que ambas metodologías presentan ventajas y desventajas, se calcularán los diferenciales de salario para los dirigentes en el sector público y privado utilizando ambos criterios. Los análisis derivados de ellos se utilizarán en forma complementaria.

3. ANÁLISIS DE LAS INFORMACIONES RECABADAS ANTE LOS GOBIERNOS DE LOS PAÍSES

En esta sección, serán examinadas las informaciones obtenidas ante los gobiernos de los países incluidos en la muestra. Inicialmente serán analizadas las denominaciones, en cada país, de los niveles jerárquicos de dirección estudiados, con la finalidad de posibilitar el posterior relato; a continuación serán discutidos los valores de los salarios directos para dichos niveles jerárquicos en cada país, los valores medios de los salarios practicados (de acuerdo con los respectivos institutos de estadística) y el PIB *per capita* en cada uno de ellos. Después, serán presentados y analizados los demás componentes de la estructura salarial de los dirigentes públicos; dichos valores serán comparados después de ser convertidos a una moneda única y, finalmente, serán discutidos los diferenciales de salario de los dirigentes públicos con relación al salario medio y al PIB *per capita* de cada economía.

Serán incluidos a lo largo del texto los cuadros más relevantes para la discusión y los demás se presentarán en el Anexo I. La relación de las informaciones remitidas por los países serán presentadas en el Anexo IV.

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA DENOMINACIÓN DE LOS NIVELES JERÁRQUICOS ESTUDIADOS EN CADA PAÍS

El análisis de las denominaciones de los cargos de la jerarquía superior del sector público de los países es importante porque, generalmente, posibilita identificar la estructura jerárquica, el nivel de responsabilidad y algunas características de las atribuciones desempeñadas por los ocupantes de estos cargos, que constituyen informaciones importantes para la definición de niveles salariales.

Aunque cada país adopte denominaciones específicas para los cargos de gerencia, en función de la cultura de sus organizaciones, es posible identificar semejanzas con relación a los aspectos anteriormente citados cuando son comparados.

En el caso de que sea confirmada, esta semejanza será importante porque evitará suposiciones en el sentido de atribuir los diferenciales de salario a la distinción entre las estructuras jerárquicas, lo que dificultaría el análisis contenido en este trabajo.

Las informaciones del Cuadro 1 del Anexo I demuestran que en el Poder Ejecutivo no hay una diferencia significativa entre las denominaciones y estructuras jerárquicas de dichos cargos.

En lo que se refiere al Poder Legislativo, se observa que, excepto en Costa Rica, los demás países consultados (en que la información sobre este Poder fue suministrada) tienen senadores y diputados. Las denominaciones de los cargos de los directores de la estructura administrativa del Legislativo no son similares, pero parecen contemplar jerarquías, grados de responsabilidad y, posiblemente, atribuciones relativamente parecidas.

En el Poder Judicial tampoco existen diferencias significativas con relación a las denominaciones / estructuras jerárquicas de los cargos más altos de la magistratura y de la estructura administrativa.

Por lo tanto, se puede afirmar que, a pesar de recibir denominaciones ligeramente distintas, las estructuras jerárquicas, y consecuentemente los niveles de responsabilidad y, posiblemente, las atribuciones ejercidas por los dirigentes de los grupos seleccionados son

razonablemente semejantes, lo que contribuye a que los resultados sean más consistentes. Si tales informaciones no fueran similares, los diferenciales de salario por ventura encontrados podrían ser atribuidos a tal distinción y no apenas a las directrices de la política salarial para los dirigentes en cada país, que buscamos analizar en este trabajo.

3.2. ANÁLISIS DEL SALARIO DIRECTO NOMINAL MENSUAL PAGADO EN LOS PAÍSES

El Cuadro 2 del Anexo I refleja los valores que son pagados a título de salario directo nominal con periodicidad mensual. No incluyen, por lo tanto, pagos eventuales (realizados con otra periodicidad) ni beneficios monetarios y no monetarios, que serán considerados más adelante. Adicionalmente, corresponden a valores antes del descuento de los impuestos y son, por lo general, válidos para el 2003.

Los valores no incluyen las ventajas de carácter personal que puedan integrar el salario de un dirigente, tales como el adicional por tiempo de servicio u otros componentes que son incorporados al salario de cada funcionario en función de su histórico o experiencia profesional. Tampoco fueron señaladas, en ninguno de los conjuntos de informaciones recibidas, diferenciaciones salariales en función de la organización o local de trabajo en que los dirigentes actúan, así como de una posible distinción entre los grados de responsabilidad y funciones ejercidas por los ocupantes de cada cargo analizado.

De hecho, la regla usual, en el proceso de determinación de los salarios en el servicio público, es la fijación de un mismo valor de salario para todos los ocupantes de un mismo cargo, independientemente de su local de trabajo, funciones y responsabilidades específicas, al que se añaden las ventajas de carácter personal, cuando las hay. En el levantamiento de informaciones suministradas por los países, están consideradas apenas las ventajas salariales inherentes al cargo que la persona ocupa. Cuando existe una parte variable asociada al desempeño, su valor fue estimado a partir de una misma regla para todos quienes cumplen con los requisitos necesarios para recibirla.

También fueron incluidos en este cuadro los valores referentes al PIB *per capita* para el 2002 y un indicador representativo de los salarios medios pagados en cada país, buscando, siempre que fue posible, no incluir las remuneraciones practicadas en las áreas rurales o agrícolas analizadas, que tienden a alterar significativamente los resultados y son estudiadas a través de metodologías menos estandarizadas que las que fueron adoptadas para los levantamientos en las áreas urbanas o en los demás sectores económicos.⁵

Aunque la comparación se vea dificultada por el hecho de que en este cuadro inicial los datos son presentados en la correspondiente moneda local, algunos comentarios ya pueden ser hechos a partir de la observación de estas informaciones, principalmente en lo que se refiere a la jerarquía salarial de cada país. En la mayoría de los países, los salarios más altos, entre los grupos analizados en este trabajo, son pagados en el Poder Judicial.

Sorprendentemente, los salarios directos mensuales pagados en el Poder Ejecutivo no son mucho menores que los devengados en el Poder Legislativo, siendo hasta mayores en algunos casos. Se observa, inclusive, que los salarios de los diputados y senadores son, en algunos casos, menores que los de los dirigentes de las estructuras administrativas de sus respectivas instituciones. Esta situación, sin embargo, no se mantiene cuando los beneficios son también considerados en el análisis, hecho que se observa en el Cuadro 3 del Anexo I y que será comentado a continuación. Las reducidas remuneraciones de los diputados y senadores derivan de la presión pública que busca impedir la práctica de salarios elevados en el sector público, lo que acaba resultando en actitudes demagógicas y soluciones inadecuadas, que serán discutidas cuando incorporemos los salarios indirectos al análisis. Este mismo comportamiento se observa en el Poder Ejecutivo en algunos casos, en los cuales el salario del Ministro es menor que el de sus subordinados.

La ausencia de jerarquía salarial (cargos más altos recibiendo salarios también más elevados) es un problema verificado en algunos países, en parte debido a la práctica anteriormente descrita y en parte debido a la desorganización de la estructura de remuneraciones que puede derivar de la existencia de una cantidad acentuada e innecesaria

⁵ En la nota de pie de página anterior fue justificada la adopción de informaciones referentes al 2002, para los salarios medios y el PIB *per capita*.

de componentes salariales⁶. De los 14 países incluidos en el estudio, ocho presentan una estructura de remuneraciones con tales distorsiones. Inclusive en Inglaterra, el salario del parlamentario es menor que el de dirigentes de otros poderes. Este es un problema grave de la gestión de recursos humanos en el sector público, porque la quiebra de la jerarquía salarial implica la desmotivación de un grupo que, en realidad, debe estimular a los funcionarios, como es el caso de los dirigentes.

Los valores informados en los cuadros son, en la mayoría de los países (tal como se esperaba), mucho mayores que los practicados en promedio en cada economía. Esta discusión será detallada cuando analicemos los diferenciales entre los salarios establecidos para los altos dirigentes del sector público y el nivel salarial medio observado en cada país.

El gráfico presentado a continuación exhibe la amplitud salarial (diferencia entre el salario nominal directo del mayor y menor cargo) para las posiciones de dirección del Poder Ejecutivo en cada país. Por lo general, la amplitud debe ser razonable para estimular a las personas a intentar llegar a cargos más altos y para remunerar a las personas de acuerdo con su grado de responsabilidad. En dos países tal amplitud es negativa, en otros dos se sitúa alrededor del 10%, en cuatro países se sitúa alrededor del 30%, en tres se sitúa entre el 50 y el 100% y solamente en dos supera este último porcentaje.⁷

Así, al mismo tiempo que la distancia entre el menor y el mayor salario para estos cargos no es significativa en la mayoría de los países, hecho que no contribuye a incentivar a las personas para que asciendan en sus carreras, la presencia de amplitudes negativas refuerza la percepción de desestructuración de la jerarquía salarial.

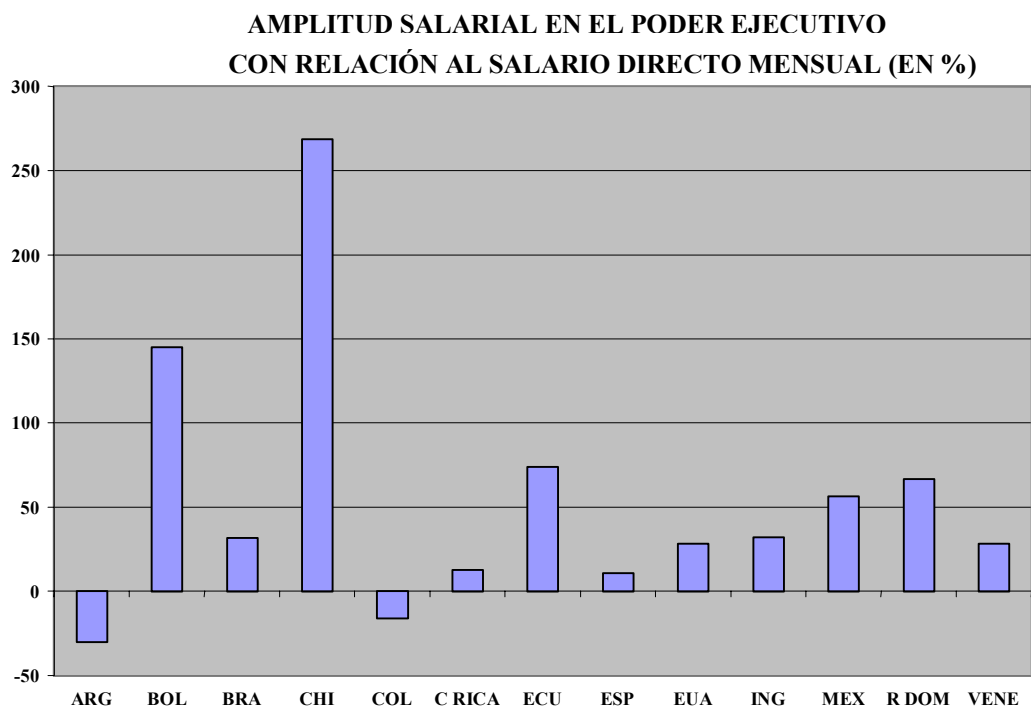
Es importante citar que desfases entre los valores del PIB *per capita* y del salario promedio pagado en el país se deben a diferencias en la composición de estos dos índices (el primero es un indicador del ingreso generado en la economía por habitante, mientras que el segundo refleja apenas el salario, y no otras formas de rendimiento de los empleados apenas en el área urbana) y a la necesidad de desarrollar una estimación de los salarios practicados ante la ausencia de un indicador que refleje, de forma explícita, el valor

⁶ El Anexo IV presenta una relación extensa de los componentes salariales existentes en cada país. A partir de su observación es posible afirmar que, en algunos casos, la remuneración posee un número acentuado de componentes.

⁷ No hay datos disponibles sobre el Poder Ejecutivo en Perú.

mensual del salario medio pagado al conjunto de los trabajadores del país (República Dominicana y Venezuela)⁸.

Las notas metodológicas sobre los conceptos y los componentes salariales considerados en cada país se encuentran a continuación del Cuadro 2 del Anexo I.



⁸ En el caso de la República Dominicana se encontró el valor del salario promedio por jornada semanal de trabajo, que posibilitó la estimación del salario promedio mensual; para Venezuela fue encontrado un índice de la evolución de los salarios, y no su valor, siendo que para calcular este último fue necesario el encadenamiento de la serie histórica del índice con el último dato disponible sobre el valor del salario promedio, referente a 1997. Los detalles metodológicos de estos cálculos se encuentran en las notas del Cuadro 2 del Anexo I.

3.3. ANÁLISIS DE LOS DEMÁS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA DE REMUNERACIÓN

En diversos países, principalmente en los que ya pasaron por reformas de la gestión pública, la remuneración de los dirigentes del sector público no es compuesta apenas por un salario nominal directo pagado con periodicidad mensual. Se observa una tendencia a la adopción de: a) mecanismos de remuneración variable (deseables, si estuvieran asociados al desempeño); b) el pago de componentes esporádicos o eventuales (es decir, que no sigan una periodicidad mensual) los cuales, si no fueran incorporables a la remuneración permanente y fueran definidos a través de reglas claras, también son beneficiosos para la gestión de recursos humanos; y, c) de beneficios indirectos que, si por un lado flexibilizan la estructura de remuneración, por otro lado disminuyen su transparencia, lo que no es deseable en el sector público, tal como discutiremos a continuación.

Así, los datos presentados a continuación buscan demostrar, en la medida de la disponibilidad de las informaciones, cuál es el comportamiento de estos componentes y su participación en la remuneración global de los dirigentes del sector público. Desconsiderarlas haría que este análisis fuera incompleto y los datos obtenidos muestran que la tendencia anteriormente mencionada parece confirmarse.

Es importante resaltar que el grado de dificultad de obtención de estas informaciones (principalmente de las relativas a los beneficios indirectos) es grande, inclusive para los propios gestores de recursos humanos de los gobiernos de los diversos países. De la misma manera, la clasificación de estos componentes del salario como eventuales o indirectos exige una pequeña dosis de discrecionalidad. De esta manera, fueron consideradas todas las informaciones de que dispusimos, pero que tal vez no incluyan el conjunto completo de componentes salariales indirectos o eventuales que componen la remuneración de los dirigentes. Para posibilitar la clasificación de los componentes salariales en tres grupos (directos mensuales, directos eventuales e indirectos monetarios) de forma clara y consistente, definimos inicialmente los parámetros que guiarán esta división.

Los componentes directos mensuales corresponden a todos los valores monetarios que el funcionario recibe mensualmente a título de remuneración directa por las actividades que desarrolla, incluidos en planilla de pago y considerados como gastos de personal. Es el salario recibido regularmente, caracterizado en la legislación como remuneración por el trabajo, en el sentido en que es un valor expresamente definido como tal. No corresponde a una ventaja que puede ser caracterizada como un beneficio. Como ejemplos podemos citar el sueldo base, vencimientos y ventajas de carácter personal (no incluidas en este levantamiento) tales como adicionales por tiempo de servicio.

Los componentes eventuales corresponden a los valores monetarios que son clasificados como remuneración directa por el trabajo pero que no son pagados con periodicidad mensual. Como ejemplos podemos citar bonos, gratificaciones asociadas al desempeño que no se pagan todos los meses y salarios adicionales, tales como el aguinaldo. Son caracterizados como salario directo, y no como indirecto, porque su valor está directamente vinculado al del salario pagado mensualmente, porque por lo general este último corresponde a su base de cálculo. El salario eventual puede corresponder a un pago adicional en el mismo valor del salario mensual o a un componente calculado con base en este último (o parte de sus componentes), tal como ocurre por lo general con las gratificaciones asociadas al desempeño.

Los beneficios indirectos monetarios corresponden a todas las formas de remuneración que no están directamente asociadas a las actividades que el funcionario desarrolla, o sea, son formas de remunerarlo que no pueden ser clasificadas como un pago por su producción o actividad específica. Una de las formas más adecuadas de caracterizarlos corresponde a la percepción de que su valor equivale a un monto destinado a cubrir gastos que deberían ser pagados con el propio salario del funcionario (por ser una manera más transparente), tales como gastos de habitación o alimentación. Por lo general estos beneficios no son clasificados como gastos de personal y constituyen gastos de representación, pago de habitación y combustibles, por ejemplo. Son bastante comunes en el Poder Legislativo, como veremos más adelante.

Es importante subrayar que no consideramos, en la relación de beneficios, las retenciones patronales para fondos de pensión o seguridad social, porque adoptamos como criterio no incluir ningún tipo de carga laboral sobre la planilla de pago en el análisis.

Existen beneficios indirectos que no son fácilmente cuantificables, tales como la concesión de un conductor a disposición, teléfono móvil celular y pasajes aéreos, entre otros. En este caso, pueden ser caracterizados de la forma anteriormente descrita, pero también como regalías y comodidades inherentes al cargo que las personas ocupan.

La relación de estos beneficios indirectos no cuantificables informados por cada país está incluida en el Anexo IV. En el caso del México, por ejemplo, existen varios otros beneficios así clasificados.

El Cuadro 3 del Anexo I buscó, a partir de las informaciones disponibles, estimar el valor del salario total de los dirigentes considerando también los componentes eventuales e indirectos⁹. Es posible observar que en algunos casos hay un aumento significativo del valor del salario, cuando son incluidos en el cálculo. La participación de los beneficios indirectos en la remuneración es relevante en gran parte de los países. Por su parte, todos adoptan alguna forma de remuneración eventual. Por lo tanto, se vuelve necesario proceder a un análisis más detallado de estos componentes de la estructura salarial.

De acuerdo con las informaciones obtenidas, los salarios eventuales son pagados, por lo general, en forma de remuneración adicional a lo largo del año. Ejemplos importantes de esta estrategia son los aguinaldos y los premios para vacaciones. Fueron observados apenas dos casos de bonificación institucional - en Bolivia y en Inglaterra, estando en este último caso claramente vinculados al desempeño. Este es un instrumento de remuneración cuya utilización debería ser priorizada. Corresponde al vínculo entre el cumplimiento de metas pre-establecidas y la remuneración de los funcionarios de una determinada institución. Si esta última cumple de forma satisfactoria sus metas, los funcionarios reciben una bonificación, de lo contrario no.

El mecanismo que asocia una pequeña parte de la remuneración al desempeño contribuye fuertemente a solucionar el dilema entre la necesidad de tratar de forma igual a

⁹ Las notas explicativas sobre la composición de los salarios eventuales e indirectos para cada país se encuentran después del Cuadro 3 del Anexo I.

los funcionarios con las mismas atribuciones y recompensar de forma más flexible y adecuada a quienes presentan un desempeño más satisfactorio (o, en el caso de bonificaciones institucionales, son premiados todos los funcionarios de la institución que consiguen sus metas o van más allá de las mismas, lo que es hasta mejor porque fortalece y estimula el trabajo en equipo). La introducción de estos mecanismos de remuneración es plenamente coherente con un escenario de creciente adopción de estrategias de contractualización¹⁰ que está siendo observado en el sector público. Se recomienda que los países procuren crear formas de remuneración con dichas características. De todas maneras, para que un sistema con estas características funcione de forma adecuada es necesario evaluar de forma objetiva el desempeño de funcionarios y organizaciones. Este es el gran desafío para su implementación. Estos argumentos serán discutidos de forma más detallada en la sección que trata de las recomendaciones de política, al final de este trabajo.

Con relación a los beneficios indirectos, se observa que en algunos países su uso está bastante diseminado, como en Brasil (aunque en este caso no se extiende a todos los funcionarios, sino solamente a los que cumplen con ciertos requisitos), Colombia, Ecuador, México, República Dominicana y Venezuela. El Cuadro 4 del Anexo I, que refleja la participación porcentual de cada componente del salario en su valor total, comprueba que realmente en estos países la relevancia atribuida a los beneficios es mayor que en los demás. Hay diversos casos en que esta participación llega aproximadamente al 30% y, en situaciones extremas, hasta el 70%, como para los diputados y senadores en Colombia.¹¹

Estos beneficios son, inclusive, mayores en el Poder Legislativo que en los demás Poderes. Por lo general, están asociados, para los diputados y senadores, a gastos de representación y ayudas de costo. Para los demás casos, están relacionados con ayuda para habitación, transporte y alimentación. Tal como ya fue mencionado, son presentados, en el Anexo IV, una serie de otros beneficios cuyo cálculo del valor monetario no es posible.

¹⁰ Hay varias definiciones para el término contractualización. Será considerada aquí como una forma de gestión en la que hay una descentralización de responsabilidades asociada con la definición previa de los resultados deseados, con la consiguiente exigencia (de un órgano supervisor, o de una instancia superior) del alcance de estos resultados. Muchas veces, el establecimiento de estas metas se produce a través de un contrato de gestión.

¹¹ Colombia es el único país en que la amplitud salarial se modifica considerablemente (pasa del -16% al 67%) cuando su cálculo está basado en el salario total (que incluye la remuneración eventual y los beneficios) en lugar de basarse apenas en el salario directo mensual, como en el cálculo que originó el gráfico anterior.

Son beneficios que, dadas sus características, se destinan a complementar los ingresos de quienes los reciben. Deberían integrar la remuneración, pero no la componen porque hay una fuerte resistencia de la opinión pública en relación con el establecimiento de salarios elevados, principalmente para los cargos públicos que poseen mayor visibilidad en los medios de comunicación. Sin embargo, la solución usualmente adoptada para este problema es peor que la práctica de salarios elevados, porque los dirigentes terminan, de cualquier forma, recibiendo beneficios (para compensar los bajos salarios) que son menos transparentes, porque muchas veces no son divulgados ni publicados y, por lo tanto, no son susceptibles de reconocimiento y control por parte de la sociedad.

Así, al contrario de los componentes eventuales, la estrategia que privilegia la concesión de beneficios indirectos no parece ser adecuada, porque distorsiona la estructura salarial, reduce su transparencia y no posibilita que la opinión pública, y muchas veces ni los propios gestores de la política salarial, reconozcan el valor de la remuneración de los dirigentes en el sector público. Al causar desequilibrios en la jerarquía salarial, estos beneficios terminan dificultando sensiblemente la gestión de recursos humanos.

Dada la presión de la opinión pública sobre los niveles salariales de los ocupantes de estos cargos, los gobiernos optan por remunerar de otras formas estos funcionarios, que terminan enmascarando el valor de los gastos efectivos con ellos. Hay un argumento favorable y razonable para la práctica de esta estrategia: los cargos laborales sobre la planilla de pago serían menores (porque algunos de estos beneficios no son caracterizados como gastos de personal, sobre los cuales inciden dichas cargas) y la política de remuneración sería más flexible, porque estos tipos de pago no son, por lo general, susceptibles de incorporación a los salarios permanentes.

En el sector privado, este argumento está siendo intensamente utilizado para defender la adopción de esta estrategia. Sin embargo, el sector público está siempre sujeto a la apropiación indebida de recursos por parte de intereses privados, lo que transforma esta estrategia poco transparente en algo arriesgado que puede llevar a serias distorsiones, arbitrariedades y abusos en la estructura de remuneraciones. Así como toda la actuación del sector público debe ser transparente y sujeta al control social, el mismo principio se aplica

con relación a los gastos de personal, un área muy vulnerable al intento de captura impropia de los recursos públicos.

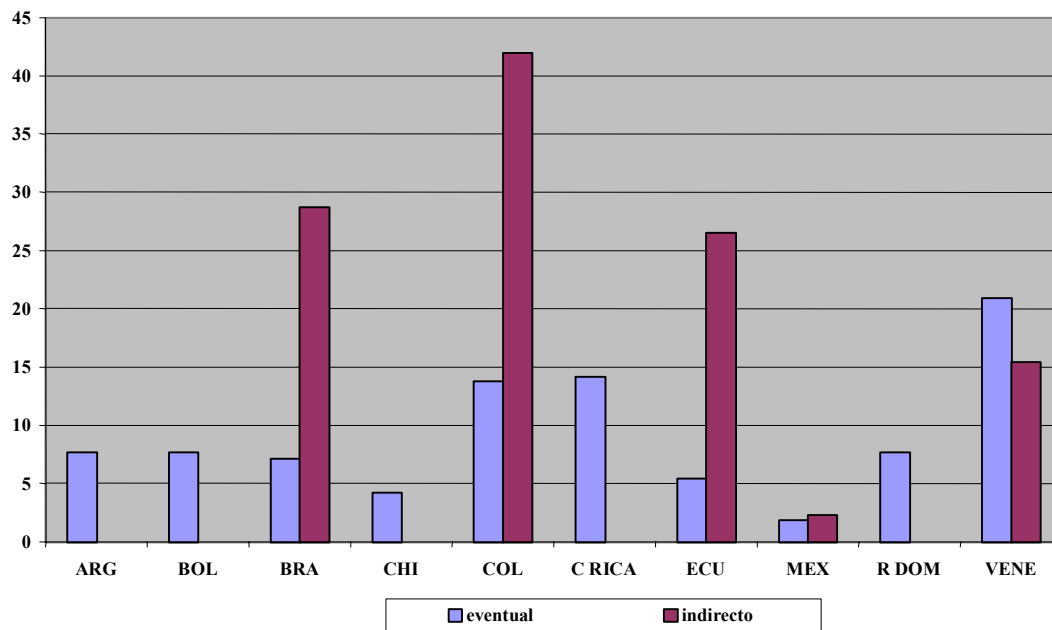
Por ser más flexibles, los valores de los beneficios tienden a oscilar más que los de los componentes usuales de la remuneración, así como también el establecimiento de reglas claras es más difícil y estos gastos se vuelven menos transparentes. La conjugación de estos factores puede facilitar el pago de beneficios indebidos a quienes estén dispuestos a apropiarse, sin tener el debido derecho, de recursos públicos. Aunque la apropiación indebida de recursos públicos no sea una práctica común a la mayoría de los funcionarios públicos, sino apenas de una pequeña minoría, su existencia debe ser evitada al máximo.

De esta forma, se sugiere que la utilización de los mecanismos de remuneración indirecta se restrinja a los que son estrictamente necesarios, tales como los planes de seguridad social y salud, y que los demás en lo posible, sean incorporados al salario directo, para que la estructura de remuneraciones se vuelva más transparente y eficaz.

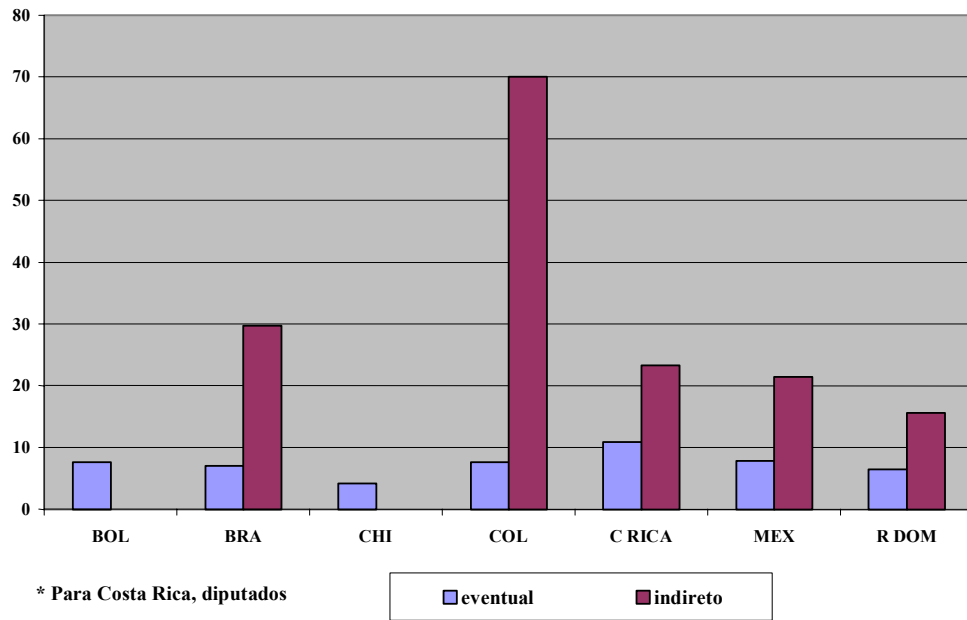
Los gráficos presentados a continuación reflejan la participación porcentual de los salarios eventuales e indirectos en la composición del salario total de ministros y senadores. En algunos casos, la participación de la remuneración indirecta es considerable y, por lo general, es mayor para los senadores que para los ministros, mostrando que su adopción es más intensa en el Poder Legislativo que en el Ejecutivo.¹²

¹² En el caso de los ministros, la información referente al salario indirecto no está disponible para Bolivia; para Argentina, Chile, Costa Rica y Rep. Dominicana, fue informado que sería igual a cero. En el caso de los senadores, la información referente al salario indirecto no está disponible para Bolivia y en el caso de Chile, fue informado que sería igual a cero. Los demás países no fueron incluidos en los gráficos por falta de informaciones.

**PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEL SALARIO EVENTUAL E INDIRECTO
EN EL SALARIO TOTAL DE LOS MINISTROS**



**PARTICIPACIÓN PORCENTUAL DEL SALARIO EVENTUAL E INDIRECTO
EN EL SALARIO TOTAL DE LOS SENADORES ***



3.4. COMENTARIOS ADICIONALES SOBRE EL ORDENAMIENTO RELATIVO DE LOS SALARIOS

El ordenamiento relativo de las remuneraciones muestra, para cada país, cual es la clasificación de los cargos según los valores referentes a cada componente salarial incluido en la remuneración total¹³. El mayor valor de cada columna fue fijado en 100 y los demás obedecen a una proporción del mismo. Por ejemplo, en Argentina el mayor salario nominal mensual se paga a los ocupantes de los cargos del tercer nivel jerárquico por debajo del Ministro, mientras que los demás reciben un salario nominal mensual que equivale al 70,2% de los ocupantes del cargo de ese nivel.

El Cuadro 1 (en esta sección) incluye las situaciones en que la jerarquía salarial en cada Poder de los diversos países fue mantenida o rota. En otras palabras, buscamos analizar si la jerarquía de los cargos posee correspondencia con la jerarquía de los salarios nominales mensuales (no incluye a los componentes eventuales e indirectos) y totales (incluye ambas). El cuadro resalta con “X” los casos en que tales jerarquías no son compatibles.

Así, podemos percibir que, de las 61 situaciones posibles de análisis en el cuadro presentado a continuación (las demás no fueron consideradas sea porque no hay información o porque hay apenas una, por lo tanto insuficiente para cualquier comparación), existen 15 situaciones (el 25% del total) en que observamos inconsistencias en la jerarquía salarial. Es un porcentaje considerable, aún más tratándose de un problema serio para la gestión de salarios. Entre los que no presentaron ningún problema, podemos citar apenas a Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos y Venezuela.

Es posible observar inclusive que en Colombia la ruptura de la jerarquía es observada con relación al salario nominal mensual, pero no con relación al salario total. El salario indirecto, en este caso, termina reequilibrando la estructura de remuneraciones. En

¹³ Este cuadro se encuentra en el anexo de este informe (Cuadro 5 del Anexo I).

Chile ocurre lo contrario: la inclusión del salario nominal eventual termina desequilibrando la jerarquía salarial.

La ruptura de la jerarquía salarial es un problema serio de la gestión de recursos humanos en la medida en que posibilita que el subordinado gane un salario mayor que el de sus superiores, generando un fuerte desestímulo a la actuación de estos últimos en calidad gestores de equipos lo que, por su parte, constituye en un papel fundamental en los modelos de gestión actuales.

CUADRO 1
SITUACIONES EN QUE SE OBSERVA
QUIEBRA DE LA JERARQUÍA SALARIAL

	Salario bruto mensual Poder Ejecutivo	Salario total Poder Ejecutivo	Salario bruto mensual Poder Legislativo	Salario total Poder Legislativo	Salario bruto mensual Poder Judicial	Salario total Poder Judicial
Argentina	X	X	--	--	--	--
Bolivia						
Brasil						
Chile				X		
Colombia	X		X			
Costa Rica						
Ecuador			--	--	--	--
España	X	X	--	--		
Estados Unidos			--	--		
Inglaterra	X	X	--	--		
México			X	X	--	--
Perú	--	--	X	X	--	
República Dominicana	X	X				
Venezuela			--	--	--	--

“X”: Situaciones en las que ocurre quiebra de la jerarquía.

“--”: Situaciones en las que no hay información disponible o ésta es insuficiente para la comparación.

El ordenamiento relativo de los salarios también posibilita visualizar, con mayor facilidad, cual es el Poder que paga el mayor salario nominal mensual y total en cada país. Así, en el cuadro 2 (en esta sección) fueron incluidos los países que poseen informaciones de por lo menos dos Poderes. Las situaciones marcadas con “X” son aquellas en las que se observa el salario más elevado.

Se puede notar que los mayores salarios nominales mensuales son pagados, en la mayoría de los países, en el Poder Judicial. Cuando observamos los salarios totales, las ganancias mayores en el Judicial predominan, pero crece el número de países en que la remuneración del Legislativo es superior. Este comportamiento es explicado por los salarios indirectos, cuya relevancia en la composición de la remuneración del Poder Legislativo en Brasil y en Colombia es significativa. Los diputados y senadores reciben en estos países diversos beneficios que tornan su salario total muy superior que el que está directamente relacionado con la remuneración usual de sus actividades, es decir, el salario nominal mensual.

Es común argumentar que los salarios son mayores en el Poder Judicial porque es necesario que el cuerpo de magistrados sea bastante cualificado e inmune a intentos de corrupción. Pero este argumento puede ser aplicado a todos los Poderes (a pesar de que un Judicial corrupto puede realmente significar la falencia de las instituciones de un país); por lo tanto, debe existir una motivación adicional para este comportamiento. Una explicación bastante probable es la extrapolación de la autonomía decisoria (autonomía fundamental en una democracia) del Poder Judicial para la esfera administrativa y presupuestal (que no se justifica de la misma forma e intensidad), lo que lleva a sus integrantes a fijar de modo independiente sus remuneraciones en muchos casos, cuando en realidad los recursos destinados al pago de personal son siempre públicos y, a ejemplo de lo que ocurre en otros sectores, también deben estar sujetos al control social.

CUADRO 2

MAYORES SALARIOS NOMINALES MENSUALES Y TOTALES PAGADOS EN CADA PAÍS

	Salario bruto mensual Poder Ejecutivo	Salario total Poder Ejecutivo	Salario bruto mensual Poder Legislativo	Salario total Poder Legislativo	Salario bruto mensual Poder Judicial	Salario total Poder Judicial
Argentina	X	X	--	--	--	--
Bolivia						
Brasil						
Chile				X		
Colombia	X		X			
Costa Rica						
Ecuador			--	--	--	--
España	X	X	--	--		
Estados Unidos			--	--		
Inglaterra	X	X	--	--		
México			X	X	--	--
Perú	--	--	X	X	--	
República Dominicana	X	X				
Venezuela			--	--	--	--

“X”: Mayor salario pagado entre los Poderes, en el país en análisis.

“--”: Situaciones en las que no hay información disponible.

3.5. UNA BREVE COMPARACIÓN ENTRE LOS SALARIOS NOMINALES DIRECTOS Y TOTALES CALCULADOS EN DÓLARES

Con el objetivo de posibilitar una comparación inicial entre los salarios pagados en cada país, se convierten todos los valores a dólares. Conforme ya fue analizado en la sección que discute la metodología adoptada para las informaciones, es importante subrayar

que esta conversión puede incluir eventuales desvalorizaciones o sobre valorizaciones acentuadas de las diversas monedas que pueden influenciar en los resultados. Así, estos datos deben ser analizados con cautela y son utilizados en este trabajo apenas como un indicador inicial de las diferencias entre las prácticas salariales de cada país. El principal indicador, tal como también ya fue discutido, es el diferencial entre los salarios practicados en el sector público y en el privado.

Para poder realizar esta comparación inicial, se considera, para la conversión a dólares, un período en que la tasa de cambio no presentase oscilaciones significativas, incluyendo un número suficiente de meses para calcular un promedio representativo y que fuera compatible con el referente a los datos colectados. Así, a partir de la observación de los valores de las tasas de cambio, definimos que los datos incluidos en los cuadros deberían ser convertidos por la cotización media de cada moneda con relación al dólar para el período entre enero y julio de 2003.¹⁴

Los datos del salario nominal directo mensual en dólar (Cuadro 6 del Anexo I) muestran que los mayores salarios son pagados en México (mayores inclusive que en Inglaterra, Estados Unidos y España, que le siguen, al menos en el Poder Ejecutivo; en el Poder Judicial, los salarios devengados en Inglaterra son los mayores, siendo además, los mayores entre todos); después podemos situar los salarios observados en Chile y Perú, un grupo que tiene valores relativamente homogéneos (Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador), otro que paga salarios un poco inferiores (Argentina, Colombia, República Dominicana) y Venezuela, que tiene salarios muy inferiores que los de los demás países.

Si en vez de los salarios nominales directos mensuales consideramos los salarios totales (que incluyen también los salarios eventuales y los indirectos monetarios que son cuantificables), exhibidos en el Cuadro 7 del Anexo I, este agrupamiento y ordenamiento de los valores se altera, dado que la relevancia que cada país atribuye a los diversos componentes salariales es distinta.

¹⁴ Conforme se ha citado, no fue utilizada la paridad del poder de compra (PPP- purchasing power parity), porque los datos disponibles más recientes son referentes al 2002 y tal vez pudiesen generar resultados más distorsionados que los derivados de la adopción de una tasa de cambio promedio para un período semestral más reciente.

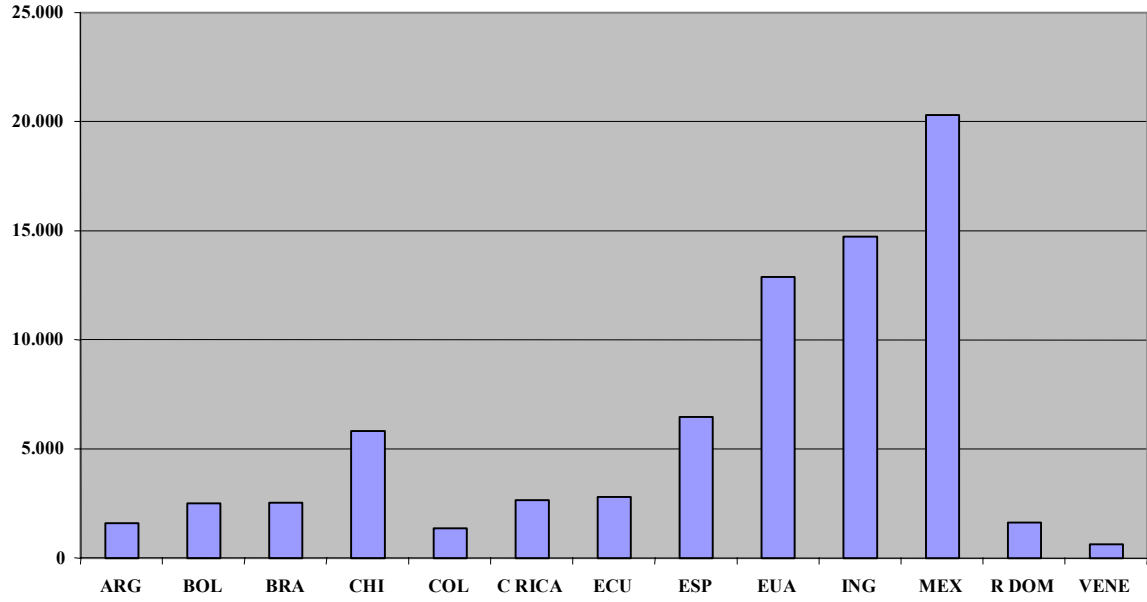
En este caso, México permanece otorgando los salarios más elevados en el Poder Ejecutivo, mientras que Inglaterra tiene los salarios mayores si consideramos al Poder Judicial en el análisis. Los Estados Unidos también pagan salarios elevados. En un grupo de salarios un poco menores se encuentran España, Ecuador y Chile; inmediatamente después está Brasil, seguido por otro grupo de salarios más reducidos constituido por Bolivia, Colombia, Costa Rica; siguen Argentina (probablemente debido a la grave crisis que ese país pasó en los últimos años) y República Dominicana, y los menores salarios, entre todos, son observados en Venezuela.

Así, cuando se observa el ordenamiento relativo de los valores con base en el salario total, algunos países obtienen una clasificación mejor que cuando apenas el salario nominal (mensual) es analizado, lo que refuerza el argumento ya discutido anteriormente, en el sentido de que algunos países atribuyen una relevancia significativa a los salarios indirectos y directos eventuales en la composición de los salarios. El análisis de los valores en dólares resaltó, como componentes de este grupo, a Ecuador, Brasil¹⁵ y Colombia.

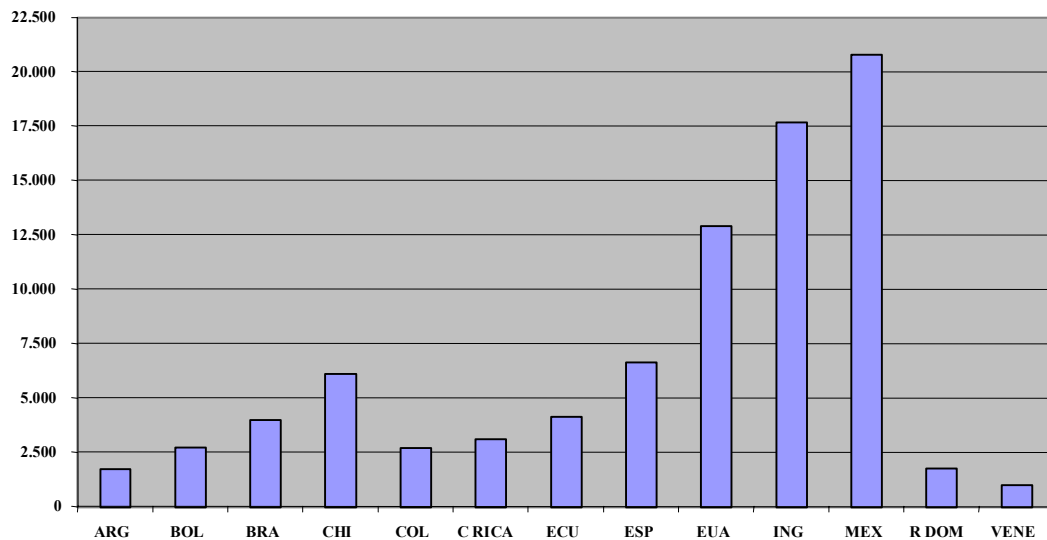
Las diferencias entre los valores en dólares de los salarios practicados en los diversos países (ya sea con relación al salario nominal directo mensual como con relación al salario total) pueden ser explicadas por algunos factores: a) distorsiones derivadas de la conversión a dólares, tal como fue citado anteriormente; b) diferentes niveles de productividad, desarrollo económico y costo de vida en los países, lo que llevaría a que no solamente los salarios del grupo de dirigentes analizado en este trabajo fueran más elevados, sino a que la remuneración media practicada en un país, en todos los sectores, fuera más elevada que la de los demás; c) diferentes grados de distribución del ingreso, que estarían reflejando la práctica de salarios mucho mayores para los dirigentes por lo general (en el sector público y en el privado) con relación a los salarios observados para el resto de los trabajadores en los países en que la renta esté más concentrada; d) diferentes políticas de remuneraciones adoptadas para el grupo de los dirigentes públicos en cada país, inclusive con relación a la práctica observada para los gerentes en el sector privado.

¹⁵ Aunque, en este caso, los beneficios indirectos no sean extendidos a todos indiscriminadamente, sino solamente a los que cumplen algunos requisitos descritos en las notas explicativas sobre el salario eventual y el indirecto, contenidas en el Anexo IV e inmediatamente después, en el Cuadro 3 del Anexo I.

**SALARIO DIRECTO MENSUAL PARA EL 1º NIVEL JERÁRQUICO,
POR DEBAJO DEL MINISTRO (EN DÓLARES)**



**SALARIO TOTAL PARA EL 1° NIVEL JERÁRQUICO,
POR DEBAJO DEL MINISTRO (EN DÓLARES)**



Los dirigentes públicos en México, por ejemplo, reciben salarios tan elevados como los de sus pares en países más desarrollados, tales como Inglaterra y Estados Unidos. Este hecho puede derivar tanto de la concentración del ingreso en el país – y en este caso, tanto los dirigentes públicos como los privados recibirían salarios elevados – como de una política salarial adoptada por el sector público con relación a sus dirigentes, con el objetivo de remunerarlos muy por encima del promedio observada en el mercado para atraer y retener a personas calificadas, estimular su desempeño o para inhibir intentos de soborno.

Es posible que los salarios de los dirigentes en México se sitúen en el nivel observado en función de la incertidumbre de manutención del empleo y de la ausencia de mecanismos que evalúen de forma adecuada el desempeño de este segmento de los funcionarios y los obliguen a rendir cuentas.¹⁶ Sin embargo, en otros países, como Brasil, los dirigentes del más alto nivel tampoco poseen estabilidad en el empleo y el riesgo de ser despedidos en cualquier momento es razonable, pero sus salarios – mensurados en dólares – son mucho menores que los observados en México. En lo que se refiere a los mecanismos

¹⁶ Este argumento está desarrollado en el artículo de Laura Carrillo y Juan Pablo Guerrero, “Los salarios de los altos funcionarios en México desde una perspectiva comparativa”, DTDAP-124, CIDE 2003, México.

de evaluación, es difícil encontrar experiencias, en los países de América Latina, que vinculen el salario de los dirigentes públicos a su desempeño y a la rendición de cuentas de sus actividades, lo que sería bastante beneficioso, además.

De todas maneras, la rotación de personas en los cargos de gerencia del sector público mexicano siempre fue elevada y esta situación se está modificando apenas recientemente, lo que justifica el argumento presentado. La falta de mecanismos de evaluación también impide el análisis de la pertinencia de los niveles salariales pagados, no sólo en México, sino también en los gobiernos de la mayoría de los países.

Así, todos los factores aquí discutidos parecen contribuir al comportamiento observado con relación a los salarios del segmento de dirigentes públicos en ese país.

Con la finalidad de evaluar si los distintos niveles de remuneración establecidos para los dirigentes se deben a diferentes tratamientos del tema salarial para este grupo en los diversos países, buscaremos neutralizar los efectos de los tres primeros factores anteriormente citados (distorsiones en la conversión a dólares, diferentes niveles de desarrollo y grados de distribución del ingreso) a través de la comparación entre los salarios pagados a los dirigentes del sector público y la remuneración media observada en cada economía, posteriormente entre las remuneraciones registradas en el sector público y privado de cada país y, por último, entre los altos dirigentes de ambos sectores. Este abordaje fue explicado en la sección que discute la metodología adoptada en este trabajo. Adicionalmente, consideraremos los indicadores relativos a la distribución del ingreso en los países seleccionados para este estudio.

3.6. DIFERENCIAL ENTRE LOS SALARIOS PAGADOS A LOS DIRIGENTES DEL SECTOR PÚBLICO Y EL SALARIO PROMEDIO PAGADO EN LA ECONOMÍA

En esta sección, será realizada la primera comparación entre los salarios establecidos para los dirigentes del sector público y los observados, en promedio, en cada economía. Al confrontar los niveles de salarios internamente, en vez de hacerlo entre

países, se eliminan los efectos que distintas políticas cambiarias, niveles de productividad, desarrollo económico y costo de vida puedan ejercer sobre el diferencial de salarios entre países. Así, el análisis revelará si en todos los países la proporción entre los salarios pagados a los dirigentes y el promedio salarial observado para la población es parecida, hecho que ya constituiría un fuerte indicio de que los países practican políticas salariales semejantes con relación a los gerentes públicos.

Serán utilizados dos criterios para realizar esta comparación. En el primero, será analizada la relación entre los salarios nominales directos mensuales y un indicador representativo del salario medio practicado en el país, para los trabajadores asalariados urbanos¹⁷. En este caso, fue escogido apenas el salario mensual nominal de los dirigentes del sector público porque, según todo indica, éste corresponde al componente salarial que más se asemeja al concepto de indicador salarial representativo (del agregado de la economía) que fue seleccionado, lo que no incluye, por lo general, beneficios y pagos eventuales. Los resultados permitirán analizar, para cada país, el número de veces que los salarios de dirigentes del sector público son mayores que los salarios establecidos para el resto de la población económicamente activa del sector urbano.

En el segundo criterio, fueron comparados, en cada país, los salarios totales de los dirigentes (que incluyen también a los componentes eventuales e indirectos) con el respectivo PIB *per capita*. Como esta última es una medida más abarcadora de rendimiento que el indicador del salario medio del país, se optó por también escoger, para el grupo de los dirigentes del sector público, una medida más abarcadora de sus ganancias.

Estos dos análisis permitirán observar el número de veces que los salarios de los componentes de dicho grupo es mayor que el ingreso promedio nacional, considerando que todos integran una misma economía y, por lo tanto, están sujetos a un idéntico estándar de desarrollo, aislando así el impacto de diferentes niveles de riqueza y productividad nacionales sobre los salarios.

¹⁷ El promedio salarial de los trabajadores rurales es, por lo general, muy inferior; no siempre es obtenido a través de una metodología adecuada; y este sector no constituye un mercado de trabajo alternativo para los dirigentes públicos, quienes están mucho más asociados al mercado de trabajo urbano. Adicionalmente, sólo se incluyen los asalariados en este indicador, para aislar a quienes trabajan por cuenta propia o son patrones.

En el Cuadro 3 (en esta sección), que confronta los salarios nominales directos mensuales y el indicador del salario medio del país, se observa que las mayores remuneraciones relativas son pagadas por México, muy por encima de las pagadas en los demás países, principalmente en el Poder Ejecutivo. A continuación, se encuentran por orden (aproximado), Bolivia, Chile, Ecuador, Perú, Brasil, Argentina, Colombia, República Dominicana, Costa Rica, Estados Unidos, Inglaterra, España y Venezuela.

En la comparación entre el salario total y el PIB *per capita* (cuadro 4, en esta sección), el ordenamiento de los salarios relativos se modifica razonablemente, en función de las diferencias ya discutidas entre el PIB *per capita* y el indicador del salario medio en algunos países, así como entre el salario nominal directo mensual y el total. Los salarios relativos más altos son observados en Perú¹⁸, Bolivia, México y Ecuador, (considerando apenas al Poder Judicial, este grupo pasa a ser el que presenta los más elevados entre todos), Colombia, Brasil, Chile, República Dominicana, Costa Rica, Argentina y un último grupo formado por Inglaterra, Estados Unidos, España y Venezuela.

Primeramente, se destaca la diferencia de las remuneraciones relativas devengadas en México cuando son comparadas con las observadas en los demás países, según las dos formas de cálculo. A no ser que los dirigentes privados también reciban salarios mucho mayores que el promedio (lo que caracterizaría una significativa concentración del ingreso), de forma que los salarios en el sector público tendrían de ser competitivos con los ofrecidos en el mercado privado, tal ventaja sólo se justificaría si integrara una estrategia deliberada de pago de elevadas remuneraciones para atraer a personas extremadamente cualificadas (muy por encima del estándar medio), estimular la mejoría de su desempeño a través del pago de una remuneración mayor (correspondería a una estrategia de salario eficiencia), evitar intentos de soborno o compensar el elevado riesgo de despido asociado a la ocupación de tales posiciones en aquel país.

Además, uno de los aspectos más importantes que deben ser resaltados es la ausencia de correlación entre el nivel de desarrollo de un país y el salario relativo de dirigentes del sector público. Estados Unidos, España y Inglaterra se encuentran entre los

¹⁸ Debe observarse que con relación a Perú sólo están disponibles las informaciones relativas a los Poderes Legislativo y Judicial; hecho que ciertamente eleva el resultado de este cálculo, porque es en estos Poderes donde, por lo general, se concentran las remuneraciones más elevadas.

países más desarrollados de la muestra y también entre los que presentan los menores salarios relativos para sus dirigentes. Este hecho puede derivar, por ejemplo, de una mejor distribución del ingreso en estos países con relación a los menos desarrollados.

Por su parte, otros países que no presentan el mismo grado de desarrollo, tales como Ecuador, Bolivia y Perú, presentan salarios relativos bastante elevados. Estos casos, como el observado en México, pueden estar reflejando el grado de concentración del ingreso en el país.

Por otro lado, países menos desarrollados que presentan un salario relativo reducido para los dirigentes del sector público, como Venezuela, pueden tener dificultades para atraer a funcionarios más cualificados. Este problema puede ser aminorado en el caso de que exista una mejor distribución del ingreso en el país, haciendo que inclusive en el sector privado los salarios pagados a los dirigentes no sean mucho mayores que los ofrecidos a los demás trabajadores de la economía en pauta.

Para evaluar la existencia de una correlación entre estas situaciones y la distribución del ingreso en cada economía, el Cuadro 5 presenta los coeficientes de Gini de cada país¹⁹ y medidas adicionales de desigualdad (la relación entre la renta de los más pobres y de los más ricos). Fue también añadido el Índice de Desarrollo Humano (IDH) de cada país, apenas para confirmar que no hay una relación clara entre los salarios relativos aquí calculados y el nivel de desarrollo de una economía. Las informaciones son oriundas del Banco Mundial y de las Naciones Unidas y son las más recientes entre las disponibles, porque integran los respectivos informes anuales del 2003 de estas instituciones.²⁰

De hecho, los países que presentan una distribución del ingreso más equilibrada (un índice de Gini más bajo) son Estados Unidos, Inglaterra y España, que también presentan salarios relativos más reducidos. Así, hay una estrecha correlación entre ambos indicadores (Gini y salario relativo de los dirigentes). México presenta una renta razonablemente concentrada, mientras que Brasil es el país que posee la mayor concentración de renta de la muestra, hecho que justifica, al menos en parte, los altos salarios relativos practicados en

¹⁹ El coeficiente de Gini refleja el grado de concentración del ingreso de un país. Cuanto más próximo se encuentre de uno, más concentrada será la renta de la economía en análisis.

estos países (principalmente en el primero). Este argumento también vale para Colombia²¹. Por su parte, Bolivia, Ecuador y Perú, que presentan un salario relativo elevado, no se encuentran entre los países con la renta más concentrada y, de esta forma, no es posible afirmar que los salarios relativos pagados a sus dirigentes estén asociados al perfil de la distribución del ingreso en estas economías²². Hay un grupo de países que se encuentra en una situación intermediaria en los dos casos (índice de Gini y salario relativo – Costa Rica, República Dominicana y Chile). Finalmente, la renta también está relativamente concentrada en Venezuela. Como el salario relativo en el sector público es reducido, tal concentración debe, probablemente, buscar su explicación en el comportamiento de las remuneraciones en el sector privado.²³

Así, el perfil de la distribución del ingreso de los países contribuye a explicar, en algunos casos, parte del comportamiento de los salarios relativos de los dirigentes públicos.

En esta sección del trabajo y en la anterior, buscamos analizar los efectos del desarrollo económico y de la distribución del ingreso sobre los niveles de tales salarios en cada país, anulando inclusive el impacto de tasas de cambio desequilibradas sobre los valores calculados para los salarios. Observamos que estas variables son importantes para explicar una parte de su comportamiento, pero no su totalidad. Así, para profundizar este análisis, es importante comparar los salarios pagados en el sector público y privado, en cada economía, para trabajadores en general y dirigentes que posean características personales (que reflejen la calificación) semejantes. Este es el contenido de la próxima sección de este estudio.

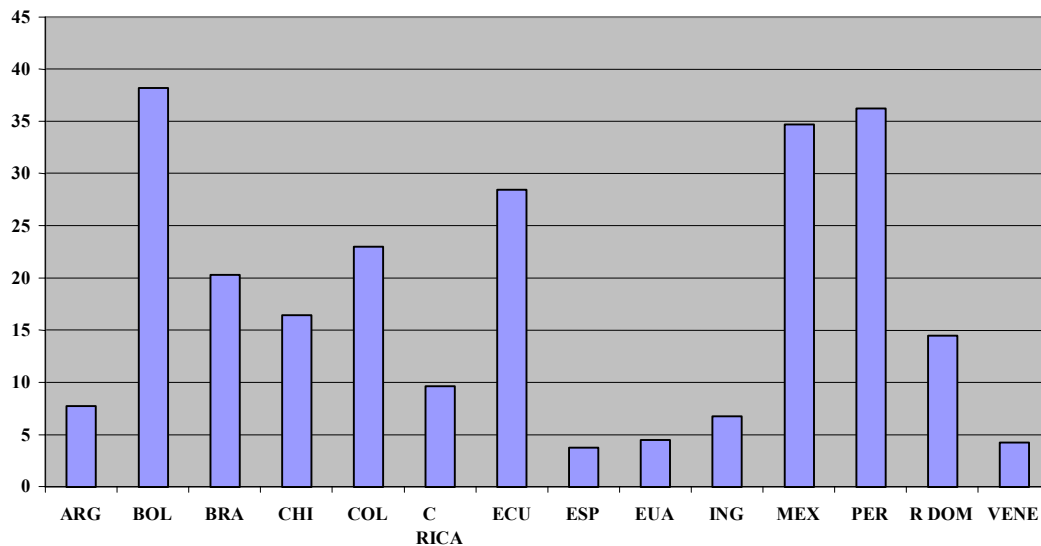
²⁰ Los datos son oriundos de “Human Development Indicators”, elaborado por la Organización de las Naciones Unidas, siendo que las informaciones relativas a la distribución del ingreso derivan del “World Development Indicators”.

²¹ Sólo para la comparación entre la remuneración total y el PIB *per capita*, ya que el peso de los salarios indirectos en la composición de la remuneración es importante en aquel país, lo que torna al salario total, que incluye todos los componentes levantados en este trabajo, considerablemente superior al salario directo mensual.

²² De todas maneras, es importante enfatizar que el cálculo del índice de Gini para Bolivia y Ecuador sigue criterios distintos de los adoptados en los otros países, porque está basado en los gastos de consumo y no en el rendimiento de las personas, lo que torna los resultados referentes a la distribución del ingreso encontrados para estos dos países poco comparables con los demás.

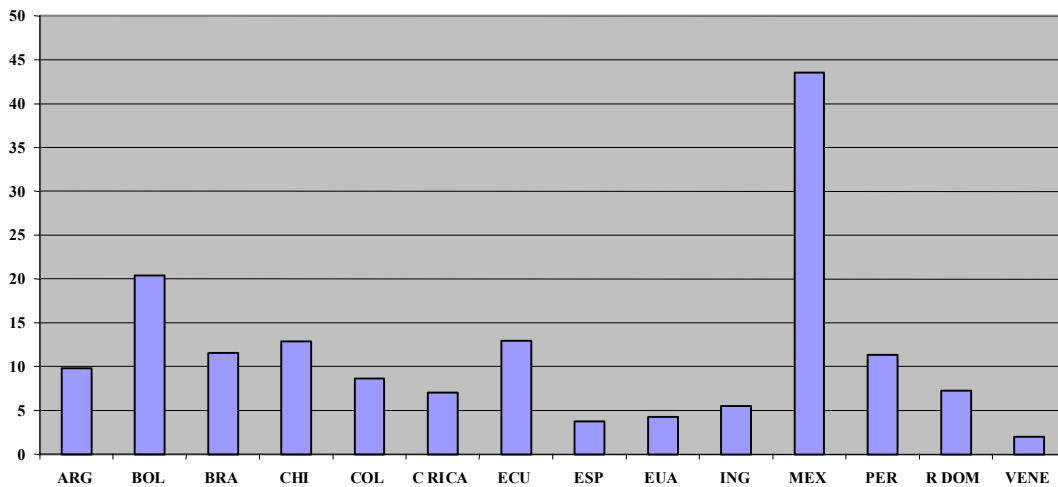
²³ El índice de Gini disponible para Argentina es referente a 1993. Considerándose que este país pasó por alteraciones profundas en su escenario económico en los últimos años, no será trazada ninguna correlación entre este indicador y el salario relativo actual.

**PROMEDIO DE LOS SALARIOS RELATIVOS
LOS DIRIGENTES
SALARIO TOTAL / PIB PER CAPITA**



* RELACIÓN ENTRE EL SALARIO TOTAL Y EL PIB PER CAPITA

**PROMEDIO DE LOS SALARIOS
LOS DIRIGENTES
SALARIO DIRECTO MENSUAL / SALARIO PROMEDIO
ECONOMÍA**



* RELACIÓN ENTRE EL SALARIO DIRECTO MENSUAL Y UN INDICADOR REPRESENTATIVO DEL SALARIO PROMEDIO DE LA ECONOMÍA

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 3
SALARIO RELATIVO (DIRIGENTES PÚBLICOS / PROMEDIO EN EL PAÍS)
(Entre el salario directo bruto mensual y el salario promedio pagado en el país) *

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador
Poder Ejecutivo							
Ministro	8,9	22,4	10,5	18,3	5,7	7,5	16,8
1° nivel jerárquico por debajo del Ministro	8,9	20,3	10,2	16,8	5,3	7,4	12,2
2° nivel jerárquico por debajo del Ministro	8,9	19,3	9,5	12,2	8,4	5,6	9,7
3° nivel jerárquico por debajo del Ministro	12,6	9,1	8,0	5,0	6,7	6,7	N.D.
Poder Legislativo							
Senadores	N.D.	20,2	16,2	18,3	4,5	N.A.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	20,0	9,8	15,9	13,2	N.A.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	16,1	8,7	14,1	10,4	N.A.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	11,8	7,6	11,0	10,6	N.A.	N.D.
Diputados	N.D.	20,2	16,2	18,3	4,5	6,5	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	19,2	9,8	15,9	12,4	6,5	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	18,1	8,7	14,1	10,4	6,0	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	13,0	7,6	11,0	7,6	5,1	N.D.
Poder Judicial							
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	30,8	20,8	16,4	13,7	11,3	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	28,0	19,9	13,0	11,1	7,5	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	26,8	18,8	10,7	4,5	6,6	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	28,0	9,8	8,2	13,7	7,7	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	22,9	8,7	6,7	6,9	7,3	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	20,6	7,6	6,1	6,4	6,4	N.D.

N.A.: No aplica.

N.D.: No disponible.

* Salario directo bruto: no incluye componentes eventuales, sólo aquellos que son pagados con periodicidad mensual.

Salario promedio pagado en el país: se refiere a un indicador representativo del salario medio practicado en cada economía. Se optó por no incluir el sector rural (o el agrícola) y componentes eventuales de la remuneración.

El diferencial corresponde al número de veces que el salario directo bruto es mayor que el salario medio pagado en el país.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 3
SALARIO RELATIVO (DIRIGENTES PÚBLICOS / PROMEDIO EN EL PAÍS) (Cont.)
(Entre el salario directo bruto mensual y el salario promedio pagado en el país) *

	España	Estados Unidos	Inglaterra	México	Perú	República Dominicana	Venezuela
Poder Ejecutivo							
Ministro	4,2	4,5	4,1	63,4	N.D.	8,2	2,3
1° nivel jerárquico por debajo del Ministro	5,1	4,1	5,4	58,7	N.D.	6,5	2,1
2° nivel jerárquico por debajo del Ministro	4,6	3,7	4,2	51,8	N.D.	7,4	1,9
3° nivel jerárquico por debajo del Ministro	3,8	3,5	3,1	40,5	N.D.	4,9	1,8
Poder Legislativo							
Senadores	N.D.	4,1	2,8	33,8	5,6	9,5	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	40,3	17,2	5,2	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	32,7	13,9	4,3	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	28,6	11,3	3,5	N.D.
Diputados	N.D.	4,1	2,8	24,0	5,6	9,5	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	48,8	17,2	5,9	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	42,3	13,9	4,9	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	37,6	11,3	3,3	N.D.
Poder Judicial							
1° nivel jerárquico de la magistratura	6,9	5,2	9,8	58,6	N.D.	15,9	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	3,5	5,0	8,8	57,5	N.D.	13,9	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	2,7	4,3	8,6	N.A	N.D.	9,0	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2,6	N.D.	N.D.	41,0	6,0	9,4	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2,2	N.D.	N.D.	40,8	N.D.	5,0	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	1,9	N.D.	N.D.	40,0	N.D.	4,1	N.D.

N.A.: No aplica.

N.D.: No disponible.

* Salario directo bruto: no incluye componentes eventuales, sólo aquellos que son pagados con periodicidad mensual.

Salario promedio pagado en el país: se refiere a un indicador representativo del salario medio practicado en cada economía. Se optó por no incluir el sector rural (o el agrícola) y componentes eventuales de la remuneración.

El diferencial corresponde al número de veces que el salario directo bruto es mayor que el salario medio pagado en el país.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 4
SALARIO RELATIVO (DIRIGENTES PÚBLICOS / PROMEDIO EN EL PAÍS)
(Entre el salario total y el PIB per capita)*

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador
Poder Ejecutivo							
Ministro	7,0	39,4	20,0	20,1	23,2	9,9	37,3
1° nivel jerárquico por debajo del Ministro	7,0	35,6	19,6	18,5	18,9	9,8	27,2
2° nivel jerárquico por debajo del Ministro	7,0	33,9	18,7	13,6	17,2	7,5	21,0
3° nivel jerárquico por debajo del Ministro	10,0	16,1	16,6	5,9	13,9	8,8	N.D.
Poder Legislativo							
Senadores	N.D.	35,4	31,2	20,1	36,8	N.A.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	35,2	19,3	25,1	27,9	N.A.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	28,3	17,8	22,2	22,4	N.A.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	20,7	16,4	17,4	22,0	N.A.	N.D.
Diputados	N.D.	35,4	31,2	20,1	36,8	11,1	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	33,7	19,3	25,1	26,4	11,1	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	31,8	17,8	22,2	22,4	8,0	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	22,8	16,4	17,4	15,8	6,8	N.D.
Poder Judicial							
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	62,4	29,0	19,0	35,1	15,0	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	56,8	27,7	15,1	22,0	9,9	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	54,3	26,2	11,2	9,4	8,7	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	56,8	14,1	8,7	35,1	10,2	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	46,4	12,5	7,1	15,0	9,6	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	41,7	11,1	6,5	13,4	8,4	N.D.

N.A.: No aplica.

N.D.: No disponible.

* Salario total: incluye componentes mensuales, eventuales y el salario indirecto monetario; los valores son mensuales.

PIB per capita: Producto Interno Bruto del país, dividido entre su población.

El diferencial corresponde al número de veces que el salario total es mayor que el PIB per capita.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 4
SALARIO RELATIVO (DIRIGENTES PÚBLICOS / PROMEDIO EN EL PAÍS) (Cont.)
(Entre el salario total y el PIB per capita) *

	España	Estados Unidos	Inglaterra	México	Perú	República Dominicana	Venezuela
Poder Ejecutivo							
Ministro	4,2	4,7	4,8	49,3	N.D.	14,6	4,7
1° nivel jerárquico por debajo del Ministro	5,2	4,3	7,5	44,8	N.D.	11,7	4,4
2° nivel jerárquico por debajo del Ministro	4,7	3,9	5,8	39,4	N.D.	13,1	4,0
3° nivel jerárquico por debajo del Ministro	3,9	3,7	4,4	30,9	N.D.	8,8	3,7
Poder Legislativo							
Senadores	N.D.	4,3	3,2	35,6	17,3	20,0	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	30,5	53,6	11,3	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	24,8	43,3	7,7	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	21,8	35,0	6,2	N.D.
Diputados	N.D.	4,3	3,2	26,4	17,3	22,2	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	37,4	53,6	12,5	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	32,4	43,3	11,6	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	28,8	35,0	7,9	N.D.
Poder Judicial							
1° nivel jerárquico de la magistratura	6,8	5,5	11,4	46,1	44,9	32,3	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	3,5	5,2	10,3	45,1	N.D.	28,8	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	2,7	4,5	10,0	N.A	N.D.	17,0	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2,6	N.D.	N.D.	32,3	18,5	17,8	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2,2	N.D.	N.D.	32,1	N.D.	9,6	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	1,9	N.D.	N.D.	31,5	N.D.	7,3	N.D.

N.A.: No aplica.

N.D.: No disponible.

* Salario total: incluye componentes mensuales, eventuales y el salario indirecto monetario; los valores son mensuales.

PIB per capita: Producto Interno Bruto del país, dividido entre su población.

El diferencial corresponde al número de veces que el salario total es mayor que el PIB per capita.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 5
ÍNDICES DE DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO DE LOS PAÍSES SELECCIONADOS

Posición en el IDH en 2002	País	Año de la investigación		Medidas de desigualdad		
				10% más rico en relación con el 10% más pobre ^a	20% más rico en relación con el 20% más pobre ^a	Índice de Gini ^b
7	Estados Unidos	1997	c	16,6	9,0	40,8
13	Inglaterra	1995	c	13,4	7,1	36,0
19	España	1990	c	9,0	5,4	32,5
34	Argentina	1993	e	16,0	8,6	49,6
42	Costa Rica	1997	c	20,7	11,5	45,9
43	Chile	1998	c	43,2	19,3	57,5
55	México	1998	c	34,6	17,0	51,9
64	Colombia	1996	c	42,7	20,3	57,1
65	Brasil	1998	c	65,8	29,7	60,7
69	Venezuela	1998	c	62,9	17,9	49,1
82	Perú	1996	c	22,3	11,7	46,2
94	República Dominicana	1998	c	17,7	10,5	47,4
97	Ecuador	1995	d	15,4	9,2	43,7
114	Bolivia	1999	d	24,6	12,3	44,7

Nota: Como las encuestas de los hogares que originaron estos datos difieren en el método y tipo de dato recolectado, los datos referentes a la distribución de la renta no son estrictamente comparables entre países.

a: Los datos reflejan la relación entre la participación de los más ricos en la renta o en el consumo con relación a la participación de los más pobres.

b: El Índice de Gini mide la desigualdad a lo largo de toda la distribución de la renta o del consumo. Un valor igual a cero representa perfecta igualdad y un valor igual a 100, perfecta desigualdad.

c: Encuesta basada en la renta.

d: Encuesta basada en el consumo.

e: Los datos se refieren solamente al área urbana.

Fuente: World Bank 2003. World Development Indicators 2003. CD-ROM., excepto para Argentina: Índice de Gini: World Bank, años anteriores

4. ANÁLISIS DEL DIFERENCIAL DE SALARIOS ENTRE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

En esta sección del trabajo, buscaremos evaluar si la diferencia entre el nivel de los salarios pagados a los dirigentes del sector público y el observado, en promedio, en cada una de las economías analizadas, está relacionada con la necesidad de equiparar los salarios de este grupo con los establecidos para los dirigentes del sector privado.

La mayoría de los estudios sobre salarios en el sector público buscan compararlos con los niveles existentes en el sector privado. La adopción de esta metodología deriva, primeramente, de la necesidad de evaluar la existencia de segmentación entre los dos mercados, así definida cuando son pagados salarios distintos para funcionarios con características personales (que influyen sobre su calificación y productividad) semejantes en ambos.

Tal segmentación, cuando existe, termina demostrando que los dos mercados de trabajo no son plenamente permeables, es decir, poseen características específicas que no posibilitan la plena movilidad de personas entre ambos. De hecho, estos dos sectores (privado y público) poseen peculiaridades, inclusive en lo que se refiere a su dinámica de funcionamiento, porque mientras uno de ellos está orientado hacia la acumulación de capital, el otro busca, en última instancia, la mejoría del bienestar social, hecho que termina diferenciando también a sus respectivos mercados de trabajo.

Adicionalmente, tal comparación es relevante porque, aunque la movilidad sea limitada, los dos sectores constituyen mercados alternativos de trabajo; las personas optan por uno de ellos en función de su poder de atracción y así, particularmente en el sector público, la actual necesidad (en función de las reformas que están siendo implementadas) de reclutar a buenos gerentes lleva a que la comparación entre las remuneraciones pagados en ambos sea muy importante.

Por eso, el análisis de la relación entre los salarios pagados a los gerentes en ambos sectores resulta en la propia evaluación de la eficiencia de la política salarial practicada en

el sector público, con relación a la atracción y retención de buenos funcionarios (y gerentes). Aunque otros factores influyan sobre la decisión de la persona de ingresar en uno de los dos mercados de trabajo, como la preferencia por una progresión más rápida en la carrera en el sector privado o la posibilidad de acceso al poder en el sector público, por ejemplo, el tema salarial continúa teniendo una relevancia muy significativa en este proceso.

Por lo tanto, aunque no sean ámbitos laborales totalmente comunicables, es decir, no haya movilidad plena entre ambos, constituyen mercados alternativos. Por este motivo, los estudios que analizan los niveles de remuneración devengados en el sector público tienden a compararlos con los niveles observados en el sector privado. Esta sección del trabajo sigue esta misma lógica, y centra el análisis, a partir de este punto del estudio, en esta metodología.

Es importante que los salarios en el sector público estén cerca de los que se pagan en el sector privado a personas con atribuciones y calificaciones semejantes, para que sea posible atraer a funcionarios competentes y con las características deseadas.

El hecho de que un gobierno pague salarios mucho mayores que el promedio del mercado a los dirigentes públicos, tal como fue constatado en algunos casos estudiados en la sección anterior, puede derivar de la observación de tal práctica en el sector privado con relación a sus gerentes.

Así, el principal criterio para evaluar si el nivel salarial establecido para los dirigentes de un país es elevado o satisfactorio es la comparación con el comportamiento observado con relación a sus pares en el sector privado. Este es el análisis que será desarrollado en este tópico, lo que posibilitará inclusive evaluar si la política salarial aplicada a los dirigentes del sector público está asociada al comportamiento adoptado para el sector privado. En el caso contrario, es probable que haya una directriz de política salarial específica para los dirigentes públicos, disociada de lo que ocurre en el mercado privado.

Para realizar este análisis, serán utilizadas encuestas de muestras por hogares de los países de América Latina incluidos en este levantamiento²⁴. Es importante, desde el punto de vista metodológico, adoptar la misma encuesta para captar los datos de salarios del sector público y privado. Aunque los datos sean oriundos de fuentes distintas de las utilizadas en las secciones anteriores, ésta es la forma más adecuada de trazar esta comparación.²⁵

Primeramente será evaluado el diferencial de salarios entre los funcionarios públicos y los trabajadores del sector privado en general, para captar las diferencias genéricas entre estos dos mercados de trabajo y, posteriormente, será analizado el diferencial limitado a los ocupantes de altos cargos en ambos sectores.

Para calcular este diferencial, es necesario neutralizar el efecto de las distintas características personales y productivas de las personas sobre la definición del nivel de salarios que reciben. Un director que haya realizado un curso de postgrado y tenga más experiencia ciertamente ganará más que otro que no posea los mismos atributos, y no es este el hecho que estamos interesados en analizar. Serán utilizadas técnicas estadísticas (análisis de regresión) que permitan aislar tales características y evaluar si dos personas, con atributos semejantes, reciben salarios mayores en el sector público o en el sector privado.

Los detalles metodológicos de este análisis, así como de los cálculos estadísticos, se encuentran en los Anexos II y III de este trabajo. De todas maneras, es importante resaltar que los datos son referentes a encuestas efectuadas junto a los propios hogares (por lo tanto las preguntas son aplicadas directamente a las personas, y no a las organizaciones en que trabajan), por lo general del año 2000 (con excepción de Brasil, para el cual las informaciones son referentes al 2001) y se buscó unificar al máximo los criterios de las informaciones referentes a los diversos países.

²⁴ No incluimos los datos referentes a los Estados Unidos, España e Inglaterra en esta etapa del estudio.

²⁵ La fuente de los datos utilizados en esta sección son las encuestas de muestra por hogares de los diversos países. En cambio, en la etapa anterior, los datos analizados eran originarios del levantamiento de informaciones de los gobiernos de los países; y en el caso del PIB per capita y del salario medio, de estudios nacionales sobre estos temas. En algunos casos, el salario medio fue calculado a partir de datos de la propia encuesta por hogares del país.

Primeramente serán analizadas las características personales y productivas de los funcionarios públicos y privados de cada país, en el ámbito general y para el grupo que ocupa altos cargos, para identificar posibles diferencias que puedan influenciar en la práctica de salarios distintos para los dos grupos. Después serán analizados los propios diferenciales de salarios, neutralizando los impactos que tales características puedan ejercer sobre los mismos.

4.1. ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

En el Cuadro 6, se observa la estimación del número de personas asalariadas, con edades entre 18 y 65 años, trabajando en la zona urbana de los países (que corresponde al universo incluido en el análisis) y su distribución entre el sector público y el privado. Esta comparación es hecha mediante la utilización de dos criterios: en el primero se considera la totalidad de empleados de ambos y en el segundo, el segmento de los empleados que ocupan los altos cargos en el sector público y en el privado. El Cuadro 7 muestra esta misma distribución en términos porcentuales.

Es posible observar que en la mayoría de los países (10 entre los 11 incluidos en la muestra) la participación del sector público en el empleo es mayor en términos de porcentaje cuando se observa un universo más limitado (solamente de los ocupantes de altos cargos) que cuando es analizado el conjunto de los que trabajan en el sector público y privado (universo general). Este comportamiento indica que la estructura de los niveles gerenciales es más compacta en las organizaciones del sector privado que del público, como por otra parte suele afirmarse.

CUADRO 6
NÚMERO DE INDIVIDUOS SEGÚN EL SECTOR
PARA CADA PAÍS (MUESTRA EXPANDIDA)²⁶

Países	Sector Público	Sector Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	1.258.896	4.439.048	64.559	146.139
Chile	508.748	2.767.173	18.286	21.073
Venezuela	1.280.070	7.132.152	32.484	130.762
Bolivia	261.658	711.466	11.457	17.784
Ecuador	344.218	2.707.239	13.483	57.697
República Dominicana	369.110	1.170.955	7.856	24.362
México	1.308.009	19.727.339	240.159	952.110
Colombia	1.514.685	5.620.581	30.179	90.478
Brasil	2.270.200	10.713.003	74.077	167.679
Costa Rica	216.737	703.103	12.293	20.006
Perú	238.990	1.254.594	3.205	19.988

Fuente: Encuestas de Muestra por Hogar de los diversos países (para los Cuadros 6 al 16).

²⁶ La muestra expandida equivale a una estimación del número de personas del universo correspondiente a cada muestra estudiada. Es calculada por los propios formuladores de las encuestas de hogares en cada país.

CUADRO 7
PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO
EN EL TOTAL DE ASALARIADOS

Países	Público/ Privado + Público	Altos cargos en el sector público/ Altos cargos en el sector privado y público
Argentina	22,1%	30,7%
Chile	15,5%	46,5%
Venezuela	15,2%	19,9%
Bolivia	26,9%	39,2%
Ecuador	11,3%	18,9%
República Dominicana	24,0%	24,4%
México	6,2%	20,1%
Colombia	21,2%	25,0%
Brasil	17,5%	30,0%
Costa Rica	23,6%	38,1%
Perú	16,0%	13,8%

El Cuadro 8 exhibe los años de estudio de los empleados en los grupos considerados. Esta es una característica personal que constituye un factor muy importante para la definición del valor de los salarios. Se observa que, para el universo general, la cantidad de años de estudio de los funcionarios públicos es mucho mayor que la de los empleados privados; para el universo más limitado (de los ocupantes de altos cargos), sin embargo, es prácticamente igual. De esta manera, es posible que éste no sea un factor preponderante para la definición del diferencial de salarios entre los dirigentes de ambos sectores, ya que ambos grupos poseen un nivel medio de escolaridad razonablemente similar.²⁷

²⁷ Para que esta afirmación sea verdadera, es decir, para que la semejanza entre los niveles de escolaridad sea un hecho que contribuya a reducir los diferenciales de salario entre los dirigentes en el sector público y en el

CUADRO 8
AÑOS DE ESTUDIO (PROMEDIO)

Países	Sector Público	Sector Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	12,7	10,4	15,8	15,6
Chile	13,4	10,8	16,9	17,2
Venezuela	11,4	8,1	16,6	15,8
Bolivia	13,3	10,2	16,7	15,6
Ecuador	14,0	9,4	16,9	17,1
República Dominicana	10,5	8,9	14,9	14,9
México	11,9	10,4	14,6	14,5
Colombia	11,9	9,0	18,7	18,3
Brasil	11,3	8,7	14,9	15,0
Costa Rica	12,1	8,1	15,7	15,2
Perú				

CUADRO 9
EDAD PROMEDIO

Países	Sector Público	Sector Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	40,7	35,4	46,1	38,8
Chile	41,9	36,3	46,0	40,6
Venezuela	38,8	36,0	41,7	38,3
Bolivia	37,9	33,2	44,2	40,2
Ecuador	40,3	36,0	41,6	38,1
República Dominicana	38,2	32,5	41,9	35,8
México	36,8	34,0	39,4	36,9
Colombia	37,2	33,4	38,7	36,3
Brasil	39,6	33,0	43,1	39,7
Costa Rica	38,4	32,6	39,8	37,9
Perú	39,5	32,9	45,2	43,6

privado, es fundamental que la irrelevancia (o valoración) atribuida a los años de estudio en cada uno de los sectores de trabajo (público y privado) en los diversos países sea semejante.

El promedio de edad – un importante indicador de la experiencia de los trabajadores y, por lo tanto, un factor que también contribuye a la definición de los salarios – presenta un comportamiento distinto (ver Cuadro 9). Tanto en el universo ampliado como en el restringido, los funcionarios son promedialmente mayores, hecho que debe estar contribuyendo a diferenciar el promedio de los salarios pagados en ambos sectores.

Con relación a la participación de individuos del sexo masculino en la fuerza de trabajo (Cuadro 10), la observación de las cifras referentes exclusivamente al sector público indica que este porcentaje es mayor para el conjunto de dirigentes que para el total de funcionarios en prácticamente todos los países (con excepción de Brasil y República Dominicana). Así, a medida en que los puestos más elevados de la jerarquía en el sector público son analizados, la participación porcentual de las mujeres en el número de empleados disminuye.

Cuando apenas el sector privado es analizado, el porcentaje de personas del sexo masculino que ocupa cargos de dirección es mayor que el observado en el universo de todos los trabajadores de este sector en apenas 5 países. Esto significa que, en los otros seis, la participación porcentual de mujeres aumenta a medida en que son analizados los puestos más elevados de la jerarquía. Esto indica, por más sorprendente (sin embargo positivo) que pueda parecer, que las mujeres tienen más oportunidades de llegar a cargos de gerencia en el sector privado que en el público.

Argentina, Venezuela, República Dominicana y Brasil presentan un porcentaje mayor de mujeres que de hombres ocupando puestos de gerencia en el sector público; Bolivia y República Dominicana, en el sector privado. Así, la República Dominicana parece discriminar menos a las mujeres en el segmento gerencial del mercado de trabajo que en los demás países, porque presenta un porcentaje mayor para la participación de este género tanto en las posiciones de dirección del sector público como del privado.

CUADRO 10**PORCENTAJE DE INDIVIDUOS DEL SEXO MASCULINO**

Países	Sector Público	Sector Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	40,7	35,4	46,1	38,8
Chile	41,9	36,3	46,0	40,6
Venezuela	38,8	36,0	41,7	38,3
Bolivia	37,9	33,2	44,2	40,2
Ecuador	40,3	36,0	41,6	38,1
República Dominicana	38,2	32,5	41,9	35,8
México	36,8	34,0	39,4	36,9
Colombia	37,2	33,4	38,7	36,3
Brasil	39,6	33,0	43,1	39,7
Costa Rica	38,4	32,6	39,8	37,9
Perú	39,5	32,9	45,2	43,6

Tal como puede observarse en el Cuadro 11, los integrantes del sector privado tienden a trabajar más horas que los del sector público (tanto en el universo retringido como en el general, con excepción de México), lo que corrobora el sentido común. Este hecho será considerado en la comparación entre los salarios, a través de un ajuste que calculará el valor de la remuneración que las personas recibirían en el caso de que todas trabajasen la misma cantidad de horas.

CUADRO 11
PROMEDIO DE HORAS SEMANALES
NORMALMENTE TRABAJADAS

Países	Sector Público	Sector Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	35,3	43,9	40,7	48,6
Chile	43,4	47,9	47,2	49,2
Venezuela	39,8	40,9	42,2	45,8
Bolivia	39,4	48,6	44,7	47,8
Ecuador	41,0	45,9	43,5	50,1
República Dominicana	40,8	45,5	41,5	47,1
México	47,4	45,7	46,7	46,4
Colombia	46,0	48,7	47,6	48,1
Brasil	37,6	44,0	40,5	44,8
Costa Rica	45,6	49,1	47,5	49,8
Perú	43,1	50,6	45,5	47,9

4.2. ANÁLISIS DE LOS NIVELES Y DIFERENCIALES DE SALARIOS ENTRE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

Primeramente, se observa que no hay informaciones suficientes en los bancos de datos referentes a las encuestas de hogares sobre los valores establecidos para los salarios indirectos. El Cuadro 12 incluye apenas los países cuya información está disponible y, por ser pocos, no es posible identificar una tendencia clara con relación a los valores de beneficios atribuidos a los altos cargos. Es posible apenas afirmar que las organizaciones del sector privado en Ecuador presentan un comportamiento completamente distinto, con relación a la oferta de beneficios indirectos, para los trabajadores en general y para sus dirigentes, porque para los primeros el beneficio promedio es mayor en el sector público que en el privado de dicho país, mientras que en el universo restringido sucede lo inverso.

CUADRO 12

SALARIO INDIRECTO (VALOR PROMEDIO)

Países / Monedas Nacionales	Sector Público	Sector Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina (<i>pesos</i>)	422	377	541	400
Chile (<i>pesos</i>)	10.840	23.640	37.084	83.867
Ecuador (<i>dólares</i>)	47	25	15	129
Perú (<i>soles</i>)	196	60	178	60

Es posible, sin embargo, reconocer en la mayoría de los países el porcentaje de empleados, dentro del universo considerado, que recibe algún tipo de beneficio indirecto (Cuadro 13). En el universo general (que incluye a todos los empleados de ambos sectores), un porcentaje mayor de funcionarios que de trabajadores privados, en la mayor parte de los países estudiados (7 entre 11), recibe algún tipo de beneficio. En el análisis del universo restringido (solamente altos cargos), ocurre lo inverso – un porcentaje mayor de gerentes privados que de dirigentes públicos (en 8 de los 11 países) es recompensado con algún beneficio indirecto.

A partir de esta información, sería posible afirmar que la estructura de salarios indirectos existente en el sector público no es problemática, porque en el sector privado este instrumento es utilizado con regularidad aún mayor. Sin embargo, uno de los grandes problemas de la adopción de beneficios indirectos en el servicio público es el que deriva de la falta de transparencia y desestructuración de la jerarquía de remuneraciones, conforme ya fue afirmado anteriormente, hecho que impide la diseminación de esta práctica en este sector.²⁸

²⁸ La relación de los beneficios indirectos (cuantificables o no) informados en el levantamiento realizados en los países está detallada en el Anexo IV.

CUADRO 13

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE RECIBEN ALGÚN TIPO DE BENEFICIO

Países	Sector Público	Sector Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	1,0	0,6	0,3	0,7
Chile	48,8	18,4	51,3	21,3
Venezuela *				
Bolivia	27,4	34,8	32,1	47,8
Ecuador	4,8	6,1	2,1	2,2
República Dominicana	18,9	14,7	19,0	27,7
México **				
Colombia	18,5	14,9	8,4	6,3
Brasil	76,0	71,3	74,7	77,8
Costa Rica	95,7	94,6	93,4	93,8
Perú	45,2	38,5	30,7	17,7

* No fue observada la presencia de la variable que representa al salario indirecto en el banco de datos (variable relacionada en el Cuadro 6 del Anexo III).

** No fueron encontradas variables que representasen el salario indirecto en el banco de datos.

Con relación a los salarios directos, la media simple para cada universo considerado (general – total de los sectores público y privado; restringido – altos cargos en los sectores público y privado) demuestra que, para el conjunto de los trabajadores, el sector público paga salarios mayores que los devengados por el sector privado en prácticamente todos los países, con excepción apenas de Ecuador (ver Cuadro 14). Ya con relación al grupo de gerentes, el sector público estaría practicando salarios medios mayores en apenas cuatro países (Argentina, Colombia, Venezuela y Costa Rica).

El Cuadro 15 exhibe, en vez de los salarios medios, los diferenciales de salario entre los dos sectores en términos porcentuales. Por ejemplo, en el caso del universo general, para Argentina, la media de los salarios observados en el sector público es un 48,1% mayor que la registrada en el sector privado.

Este resultado, sin embargo - así como los demás observados en los Cuadros 14 y 15, puede ser fruto de la distinción entre las características personales de los grupos analizados, lo que influye fuertemente en el diferencial de salarios. Así, fueron realizadas regresiones lineales que buscaron aislar (controlar) el impacto que algunas de estas características – edad, años de estudio (o nivel de educación) y género - pueden provocar sobre los salarios.

Los nuevos diferenciales de salarios en términos porcentuales, después de la adición de controles a las características personales, se encuentran en el Cuadro 16. Los valores incluidos en este cuadro reflejan la diferencia salarial media que puede existir entre personas que trabajan en los dos sectores y posean características personales semejantes. Así, si tales diferencias fueran observadas, se deben probablemente a reglas de formación de salarios distintas en los sectores público y privado. Consecuentemente, estos resultados posibilitan elaborar las conclusiones más importantes de esta fase del trabajo, en que fueron analizados los datos pertenecientes a las encuestas de hogares.

CUADRO 14

SALARIO DIRECTO (MEDIAS)²⁹

Países / Monedas Nacionales	Sector Público	Sector Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina (<i>pesos</i>)	779	526	1.471	1.346
Chile (<i>pesos</i>)	318.605	208.988	534.517	986.810
Venezuela (<i>bolívares</i>)	262.677	200.808	500.971	438.161
Bolivia (<i>bolivianos</i>)	1.597	1.235	2.775	6.426
Ecuador (<i>dólares</i>)	108	157	190	451
República Dominicana (<i>pesos</i>)	5.620	3.299	13.310	17.224
México (<i>pesos</i>)	4.487	3.391	8.616	10.724
Colombia (<i>pesos</i>)	522.444	264.423	1.688.733	1.277.752
Brasil (<i>reais</i>)	1.284	704	2.652	3.064
Costa Rica (<i>colones</i>)	161.817	93.045	279.656	274.307
Perú (<i>soles</i>)	1.019	488	1.846	2.376

²⁹ Los salarios mensuales fueron ajustados por las horas trabajadas: $w_{ajust} = (w_{directo} * 40) / \text{horas semanales normalmente trabajadas}$.

CUADRO 15**DIFERENCIALES DE SALARIO SIN CONTROL
PARA LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES (EN %)**

Países	Sector Público/ Sector Privado	Altos cargos en el sector público/ Altos cargos en el sector privado
Argentina	48,1	9,3
Chile	52,5	-45,8
Venezuela	30,8	14,3
Bolivia	29,3	-56,8
Ecuador	-31,1	-57,7
República Dominicana	70,3	-22,7
México	32,3	-19,7
Colombia	97,6	32,2
Brasil	81,8	-13,4
Costa Rica	73,9	2,0
Perú	108,6	-22,3

CUADRO 16
DIFERENCIALES DE SALARIOS CON CONTROL
PARA LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES (EN %)
(CONTROLES PARA EDAD, EDUCACIÓN Y SEXO)³⁰

Países	Sector Público/ Sector Privado	Altos cargos en el sector público/ Altos cargos en el sector privado
Argentina	40,4*	36,1*
Chile	22,4*	-26,7*
Venezuela	18,3*	17,0
Bolivia	4,9	-37,8**
Ecuador	24,2*	-32,3*
República Dominicana	68,4*	-19,9
México	17,6*	-22,2*
Colombia	27,6*	-9,4
Brasil	31,8*	12,0***
Costa Rica	20,1*	5,8
Perú	63,1*	

Cuando no hay asterisco: el resultado no es estadísticamente significativo, es decir, no es posible afirmar, con seguridad razonable, que esté correcto (la probabilidad de error es igual o mayor al 20%).

* Estadísticamente significativo para un intervalo de confianza del 99% (corresponde a la probabilidad de que el resultado sea correcto).

** Estadísticamente significativo para un intervalo de confianza del 95%.

*** Estadísticamente significativo para un intervalo de confianza del 90%.

El Cuadro 16 muestra que, después de que son controladas las características personales de los trabajadores, los resultados se alteran substancialmente con relación a los presentados en el Cuadro 15. Para el universo general, el diferencial de salarios público / privado (en términos porcentuales) es positivo en casi todos los casos (con excepción de Bolivia, en que el resultado no es estadísticamente significativo), mostrando que después de

³⁰ Ecuación de salarios donde el logaritmo del salario fue regredido con relación a la edad, edad al cuadrado, años de estudio, una variable *dummy* que asume el valor de 1 si el individuo es hombre y una *dummy* que asume el valor de 1 si el individuo ejerce su ocupación principal en el sector público.

la adición de los controles necesarios, el salario medio pagado en el sector público es mayor que el devengado por el sector privado. Los mayores diferenciales son observados en la República Dominicana, Perú, Argentina y Brasil.

Con relación al universo restringido a los ocupantes de altos cargos, solamente dos países presentan un diferencial positivo para el sector público – Argentina y Brasil. En estos países el sector público estaría, aparentemente, pagando salarios competitivos para sus dirigentes (cuando se los compara con los devengados por el sector privado) y, posiblemente, consiguiendo contratar y mantener a funcionarios cualificados en las posiciones de jefatura.³¹

Existe un grupo de países cuyo diferencial de salarios entre los dirigentes del sector público y privado no es significativo desde el punto de vista estadístico, es decir, no es posible afirmar, con un grado de seguridad razonable, que el resultado encontrado esté correcto - por lo tanto, es posible apenas afirmar que existe una tendencia de que el resultado corresponda a un valor próximo al incluido en el cuadro. En este rango de países se encuentran Venezuela, República Dominicana, Colombia y Costa Rica. Se optó, en estos casos, por no enfatizar el resultado de tales diferenciales en el análisis.

Finalmente, existe otro conjunto de países cuyo diferencial es negativo, compuesto por Chile, Bolivia, Ecuador y México. Estos países no estarían, según el cálculo presentado dentro de esta metodología, pagando salarios competitivos con relación a los observados en el sector privado.

Los datos referentes a los diferenciales de salarios presentados en esta sección deben ser analizados con cuidado, porque la metodología de cálculo es bastante diferente de la adoptada para los datos informados por los países y, consecuentemente, los resultados alcanzados también, en algunas situaciones.

En efecto, algunos países que presentan, utilizándose la primera metodología de cálculo (basada en las informaciones suministradas por los gobiernos), salarios relativamente elevados para los dirigentes públicos, terminan presentando un diferencial de

³¹ No fue posible calcular el diferencial de salarios entre los dirigentes de los sectores público y privado para el Perú, porque el tamaño de la muestra, para este caso, es muy pequeño (tal como puede observarse en el Anexo III) y los resultados generados no serían consistentes.

salarios negativo entre los dirigentes públicos y privados, cuando son calculados de acuerdo con la metodología alternativa (encuestas de hogares). Así, es necesario hacer algunos comentarios sobre las diferencias metodológicas que pueden estar influyendo en estos resultados.

Primeramente, es fundamental resaltar que las fuentes de informaciones de los cálculos efectuados en esta sección y de los efectuados en la sección 3, en la cual fueron comparados los datos suministrados por los países con sus respectivos salarios medios y PIB *per capita*, son distintas. Las informaciones de las encuestas de hogares contienen los salarios informados por las personas entrevistadas, que pueden incluir ventajas personales, por ejemplo, que no fueron consideradas en las informaciones remitidas por los países.

Además, las informaciones de las encuestas de hogares son oriundas de una muestra de toda la población, cuyos integrantes pueden ocupar una variedad mayor de cargos de jefatura en varias áreas en el sector público, mientras que las informaciones remitidas por los gobiernos de los países son específicas para algunos cargos directivos, apenas de los gobiernos y demás poderes centrales.

De todas maneras, por ahora es importante resaltar que mientras que prácticamente todos los países presentan un diferencial de salario público / privado positivo (según los datos de las encuestas de hogares), cuando son comparados con los conjuntos de trabajadores de los dos sectores, el comportamiento del diferencial es distinto cuando consideramos apenas el grupo de los dirigentes. En este caso, algunos países presentan diferencial de salario público / privado positivo, negativo o incierto (para los países cuyo un diferencial no resultó estadísticamente significativo). No hay una tendencia uniforme para todo el grupo de países incluidos en la muestra; algunos países tienen salarios más competitivos (con relación a los pagados en el sector privado) para los dirigentes, otros no y sobre algunos de ellos no es posible comentar un probable resultado con un razonable margen de seguridad.

Así, el análisis conjunto de los datos obtenidos a partir del levantamiento directo de la información de los gobiernos y de la utilización de las encuestas de hogares, considerando las diferencias metodológicas, es fundamental para elaborar conclusiones sobre el comportamiento de los salarios establecidos para los dirigentes del sector público

en los países incluidos en este trabajo, inclusive porque el análisis debe estar rodeado de cuidados, principalmente cuando los números calculados dentro cada una de las metodologías fueran muy distintos.

Esta evaluación más abarcadora, que combina los datos referentes a las dos metodologías, será realizada en la conclusión a continuación. En vez de evaluar de forma detallada (sin embargo aislada) en esta sección los resultados de los diferenciales de salario calculados a partir de los datos derivados de las encuestas de hogares, se optó por pormenorizar, en la conclusión, su interpretación en análisis conjunto con los resultados alcanzados bajo la otra metodología.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES

5.1. CONCLUSIONES GENERALES

Este trabajo buscó comparar y analizar las remuneraciones establecidas para los altos dirigentes del sector público en algunos países de América Latina. Como las economías poseen distintos niveles de costo de vida, desarrollo económico y productividad, que provocan diferencias entre los niveles salariales existentes en los diversos países, se optó por centrar el análisis en indicadores relativos de los salarios (que neutralizan estos efectos) en vez de concentrarlo en sus valores absolutos. Estos indicadores relativos corresponden a relaciones entre los salarios de los dirigentes del sector público y el salario medio (representativo) en la economía, el PIB *per capita* y los salarios pagados a los dirigentes en el sector privado. Después de ser calculados, estos índices son comparados entre los países.

Así, inicialmente, fueron comparados los salarios convertidos a una única moneda (que también puede sufrir distorsiones en función de desvíos de la tasa de cambio con relación a un supuesto nivel de equilibrio en períodos de valorización y desvalorización, observados con frecuencia en América Latina), pero posteriormente el análisis fue dirigido hacia la comparación entre dichos indicadores relativos.

Para la realización de este trabajo, fueron obtenidos y calculados datos dentro de dos metodologías. En la primera, fueron recabadas informaciones ante los gobiernos de los países sobre los salarios pagados a los dirigentes de los más altos niveles jerárquicos del sector público. Con esta finalidad, solicitamos informaciones sobre los salarios de los máximos dirigentes de cada Poder – Ejecutivo (ministros), Legislativo (senadores y diputados) y Judicial (Presidente del principal tribunal del país) – y de los tres niveles jerárquicos inmediatamente inferiores. En el caso del Poder Judicial, solicitamos informaciones sobre los salarios de los tres niveles de la magistratura (después del Presidente) y también de los tres primeros niveles de la estructura administrativa. Los datos son referentes a los salarios existentes en el momento del levantamiento, entre junio y agosto de 2003, y se limitan a la administración pública *strictu sensu* (no incluyen a las entidades descentralizadas, tales como fundaciones y empresas públicas) en la esfera de los gobiernos centrales de los países incluidos en la muestra.

En la segunda metodología utilizada en este trabajo, fueron analizados los datos integrantes de las encuestas de muestras de hogares realizadas por los institutos de estadística de los países que integran este trabajo. Estas encuestas levantan, a partir de cuestionarios aplicados a familias incluidas en una muestra representativa de la población del país, informaciones (entre otras) sobre las características personales de sus integrantes, sector en que trabajan, ocupación y salario. A partir de estos datos, es posible analizar las características personales que influyen en la formación de los salarios de una persona (escolaridad, edad, tiempo de servicio y sexo, entre otros) y calcular, con base en análisis estadísticos y de regresión, el diferencial de salarios aislando los efectos de tales características sobre estos últimos, lo que equivale a estimar el diferencial de salarios para dos personas con características semejantes.

Inicialmente, fueron analizados los datos obtenidos de los levantamientos de informaciones ante los gobiernos de los países. Cuando se observan los salarios existentes en cada país, se puede verificar que los salarios más elevados son, por lo general, pagados en el Poder Judicial. Este hecho, usual en el sector público, deriva de la extrapolación de la autonomía decisoria (autonomía fundamental en una democracia) del Poder Judicial para la esfera administrativa y presupuestal (que no se justifica de la misma forma e intensidad) y de la ausencia de control social sobre este Poder, que es bastante hermético y defiende esta

situación con el argumento de la necesidad de autonomía. Ciertamente es fundamental que el cuerpo de magistrados sea muy cualificado e inmune a intentos de corrupción; pero esta necesidad se aplica a todos los Poderes, aunque la diseminación de la corrupción entre los jueces pueda significar la falencia de las instituciones de un país.

Los beneficios tienen una participación significativa en los salarios - principalmente en el Poder Legislativo - en la mayoría de los países en que fue posible obtener informaciones sobre los salarios indirectos, como en Brasil, Colombia, Ecuador y México.

Cuando los beneficios son considerados en el análisis, los salarios practicados en el Poder Legislativo llegan a superar los practicados en el Judicial en algunos países. Por otro lado, si fuera considerada solamente la remuneración directa (excluidos los beneficios y componentes eventuales, como aguinaldos y gratificaciones no periódicas) en el análisis de los salarios de los senadores y diputados, sus ganancias no se situarán en niveles significativamente superiores a los existentes en el Poder Ejecutivo. Es posible observar, inclusive, que los salarios directos de los diputados y senadores son, en algunos casos, menores que los de los dirigentes de las estructuras administrativas de sus respectivas instituciones.

Las reducidas remuneraciones directas de los diputados y senadores derivan de la presión de la sociedad en el sentido de impedir el pago de salarios elevados en el sector público, lo que conduce a actitudes demagógicas y a soluciones inadecuadas. Este mismo comportamiento se observa en el Poder Ejecutivo en algunos casos, en los que el salario del Ministro es menor que el de sus subordinados, generando una amplitud salarial (diferencia entre el salario del mayor y menor cargo entre los incluidos en la muestra) negativa.

De los 14 países incluidos en el estudio, ocho presentan situaciones en que la jerarquía salarial (cargos más altos recibiendo salarios también más elevados) es quebrada. De las situaciones en que fue posible analizar la existencia de ruptura de la jerarquía salarial (por país y Poder, para los países en que la información estaba disponible), el 25% de ellas registraron esa inconsistencia. Este problema deriva, en parte, de la práctica de la diseminación de beneficios anteriormente descrita y en parte a la existencia de una cantidad acentuada e innecesaria de componentes salariales que termina desorganizando la estructura de remuneración. Esta distorsión constituye una grave dificultad para la gestión de recursos

humanos en el sector público, porque la quiebra de la jerarquía salarial conduce a la desmotivación de un grupo que, en realidad, debe estimular a los funcionarios, como es el caso de los dirigentes. Entre los países que no presentaron ningún problema de ruptura de jerarquía salarial, podemos citar apenas a Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos y Venezuela.

Cuando son convertidos a una misma moneda – a pesar de todos los problemas que este tipo de conversión puede generar -, se observa que los mayores salarios (considerados todos los componentes de la remuneración) son devengados en México (mayores inclusive que en Inglaterra y Estados Unidos, que le siguen, al menos en el Poder Ejecutivo; en el Poder Judicial, los salarios pagados en Inglaterra son los mayores, por otra parte, son los mayores entre todos); después podemos situar a los salarios observados en la España, Ecuador y Chile; inmediatamente está Brasil, seguido por otro grupo de salarios más reducidos constituido por Bolivia, Colombia, Costa Rica; a continuación está Argentina (probablemente debido a la grave crisis por la que atravesó ese país en los últimos años) y República Dominicana, y los menores salarios, entre todos, son observados en Venezuela.

Algunos países presentan una posición mejor en este ordenamiento relativo cuando incluimos los salarios totales (que abarcan los pagos directos mensuales, eventuales y beneficios) en el análisis, con relación al ordenamiento que se observa cuando apenas el salario nominal directo mensual es considerado (lo que sólo incluye los componentes pagados todos los meses y no incluye los beneficios), en virtud de la relevancia significativa de los componentes indirectos y eventuales en la composición de los salarios. En el análisis de los valores convertidos a dólares resaltó, como integrantes de este grupo, Ecuador, Brasil³² y Colombia.

Las diferencias entre los valores en dólares de los salarios pagados en los diversos países (tanto cuando es considerado apenas el salario nominal directo o cuando se considera el salario total, más abarcador) pueden ser explicadas por algunos factores: a) distorsiones derivadas de la conversión a dólares, tal como fue anteriormente citado; b) diferentes niveles de productividad, desarrollo económico y costo de vida en los países, lo que haría

³² Aunque, en este caso, los beneficios indirectos no sean extendidos a todos indiscriminadamente, sino sólo a los que cumplen con algunos requisitos descritos en el Anexo IV, en el que están detalladas las reglas de pago del salario eventual y del indirecto.

que no solamente los salarios del grupo analizado en este trabajo fueran más elevados, sino que la remuneración promedio devengada en un país, en todos los sectores, fuera más elevada que la de los demás; c) diferentes grados de distribución del ingreso, que estarían reflejando la existencia de salarios mucho mayores para los dirigentes por lo general (en el sector público y en el privado) con relación a los salarios observados para el resto de los trabajadores en los países en que la renta esté más concentrada; d) diferentes políticas de remuneraciones adoptadas para el grupo de dirigentes públicos en cada país, inclusive con relación a la práctica observada para los gerentes en el sector privado.

Tal como era esperado, los países más desarrollados presentan salarios que se encuentran en el grupo de los más elevados (convertidos a una misma moneda), tales como Inglaterra, Estados Unidos y España. Sin embargo, cuando se observa el conjunto de países de América Latina, esta correlación no es necesariamente verdadera; el tema fundamental no es evaluar cuál es el país que posee los mayores salarios cuando son convertidos a una misma moneda, sino analizar si el sector público tiene niveles razonables de salario para sus dirigentes, dadas las condiciones económicas de cada país, hecho que derivaría de la aplicación de una política salarial eficaz para este grupo.

Antes de resaltar los resultados del análisis sobre los salarios relativos, es importante destacar algunas características personales importantes de los dirigentes del sector público (estudiadas a partir de las encuestas de hogares), ya que tales atributos también son importantes para la definición de los salarios, porque una fuerza de trabajo más calificada debe, ciertamente, estar recibiendo una remuneración más elevada.

Fueron comparadas las características personales del conjunto de los trabajadores de los sectores público y privado (llamado universo general) y también de los grupos de dirigentes de los dos sectores (denominado universo restringido). Para el universo general, el promedio de años de estudio de los funcionarios públicos es mucho mayor que el de los empleados del sector privado; para el grupo de los dirigentes, es prácticamente igual. Esta igualdad hace que la variable “escolaridad” no sea, probablemente, un factor que contribuya a diferenciar los salarios pagados a los dirigentes en el sector público y en el privado. Sin embargo, los primeros tienen un promedio de edad más elevado, lo que puede

significar más años de experiencia y contribuir a diferenciar los salarios medios pagados a ambos grupos.

La participación porcentual de individuos del sexo masculino en el grupo de dirigentes es mayor que la de mujeres tanto en el sector público como en el privado en la mayoría de los países (es menor, para el sector público, en Argentina, Venezuela, República Dominicana y Brasil; para el sector privado, es menor en Bolivia y República Dominicana).

Sin embargo, las mujeres parecen tener más oportunidades de llegar a posiciones de gerencia en el sector privado que en el público, por más sorprendente (y positiva) que esta conclusión pueda parecer, porque la participación porcentual de mujeres aumenta cuando son analizados los cargos más elevados de la jerarquía (en comparación con los resultados observados en el universo general) en seis países para el sector privado, mientras que aumenta solamente dos en el sector público.

Adicionalmente, se puede afirmar que los trabajadores del sector privado, tanto en el universo general como en el restringido, tienden a trabajar más horas que los del sector público.

Con la finalidad de evaluar si los diferentes niveles de remuneración establecidos para los dirigentes se deben a tratamientos diversos del tema salarial para este grupo en los varios países, se buscó neutralizar los efectos de los tres primeros factores anteriormente citados – conversión cambiaria, diferentes niveles de desarrollo, productividad, costo de vida y concentración del ingreso - a través de la comparación entre los salarios existentes para los dirigentes del sector público y la remuneración media observada en cada economía, posteriormente entre las remuneraciones registradas en el sector público y privado de cada país y, por último, entre los altos dirigentes de ambos sectores. Adicionalmente, también fueron considerados los indicadores relativos a la distribución del ingreso en los países seleccionados para este estudio.

Fueron estimados tres índices diferentes: el primero mensura la relación entre los salarios pagados mensualmente (informados por los gobiernos de los países, sin considerar los beneficios) a los dirigentes en el sector público y un indicador representativo del promedio salarial devengado en el sector urbano de la economía; el resultado de este índice,

llamado salario relativo, mensura cuantas veces el salario de un dirigente es mayor que dicho promedio. El segundo es parecido con el primero. Sin embargo, compara los salarios totales (que también incluyen componentes eventuales y beneficios) con el PIB *per capita*. El tercero es bastante diferente de los anteriores: compara, a partir de los datos de encuestas de hogares, los salarios pagados a los trabajadores en el sector público y privado y, después, entre los dirigentes de ambos sectores, neutralizando los impactos que características personales puedan ejercer sobre los niveles salariales practicados. El resultado es denominado diferencial de salarios público / privado.

El cuadro presentado a continuación (Cuadro 17) resume los resultados encontrados, utilizando cada uno de estos criterios de cálculo, para el salario relativo, además de los indicadores de distribución del ingreso de cada país. Así, el siguiente análisis intentará combinar y sintetizar todas estas informaciones, con la finalidad de evaluar el comportamiento de los salarios relativos en los diversos países incluidos en la muestra.

Fue calculado el promedio, en cada país, de los salarios relativos disponibles para las diversas posiciones jerárquicas de cada Poder (a partir de las informaciones brindadas por los gobiernos de los países). Primeramente, se observa que los salarios relativos medios más elevados no son pagados en los países más desarrollados (desde el punto de vista económico) entre los incluidos en la muestra, como Estados Unidos, Inglaterra y España; por el contrario, estos países son los que presentan los menores salarios relativos (ver columnas 2 y 4 del Cuadro). El ordenamiento de los salarios relativos parece presentar correlación más significativa con la clasificación de los países de acuerdo con su grado de distribución de la renta (ver columna 6).

CUADRO 17
RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LOS DIFERENCIALES DE SALARIOS

Países	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Diferencial (7)
	Salario nominal directo mensual / Salario medio de la economía	Ordenamiento relativo Sal. nominal / Sal. medio	Salario total / PIB <i>per capita</i>	Ordenamiento relativo Sal. total / PIB <i>per capita</i>	Índice de Gini	Ordenamiento relativo de Índice Gini	Diferencial de salarios de dirigentes públicos / dirigentes privados (encuesta de hogares)
Argentina	9,8	7	7,7	10	49,6	5	36,1
Bolivia	20,4	2	38,2	1	44,7	10	-37,8
Brasil	11,6	5	20,3	6	60,7	1	12,0
Chile	12,9	3	16,4	7	57,5	2	-26,7
Colombia	8,7	8	23,0	5	57,1	3	N.S.
Costa Rica	7,0	10	9,6	9	45,9	9	N.S.
Ecuador	12,9	4	28,5	4	43,7	11	-32,3
España	3,7	13	3,7	14	32,5	14	N.D.
Estados Unidos	4,3	12	4,5	12	40,8	12	N.D.
Inglaterra	5,5	11	6,7	11	36,0	13	N.D.
México	43,6	1	34,7	3	51,9	4	-22,2
Perú	11,3	6	36,2	2	46,2	8	N.C.
Rep. Dominicana	7,2	9	14,5	8	47,4	7	N.S.
Venezuela	2,0	14	4,2	13	49,1	6	N.S.

Salario nominal / Salario medio: mide cuántas veces el salario nominal directo mensual informado por los países es mayor que un indicador representativo del salario medio de la economía.

Salario total / PIB *per capita*: mide cuántas veces el salario total (nominal mensual, eventual e indirecto) es mayor que el PIB *per capita*.

Ordenamiento relativo: clasificación del mayor hacia el menor valor.

Índice de Gini: indicador del grado de concentración de renta en una economía; cuanto más próximo se encuentre de uno, más concentrada será la renta del país

Diferencial de salarios entre dirigentes de los sectores público y privado: porcentaje de la diferencia entre los salarios pagados a los dirigentes de los sectores público y privado, neutralizando los impactos que diferentes características personales ejercen sobre la determinación de los salarios

N.S.: el resultado no es significativo, desde el punto de vista estadístico; la probabilidad de estar equivocado es elevada (superior al 20%) y, por ello, no fue considerado en el análisis.

N.D.: el dato no está disponible, porque no fueron analizadas las encuestas de hogares de estos países.

N.C.: el dato no fue calculado, porque la muestra era muy reducida y el cálculo no generaría resultados satisfactorios.

Aunque no estén incluidos en este cuadro, es importante citar que los resultados del cálculo de los diferenciales de salario entre el conjunto de empleados de los sectores público y privado resultó positivo en prácticamente todos países, con excepción de Bolivia, cuyo valor no es estadísticamente significativo y, por lo tanto, no es posible afirmar que esté correcto con un margen de seguridad razonable.

Por su parte, los resultados de los cálculos de los diferenciales de salario entre los dirigentes del sector público y privado (calculados a partir de los datos oriundos de las encuestas de hogares), que están incluidos en el Cuadro 17, resultaron significativos para apenas seis países. Para Perú no fue posible calcularlo, mientras que para los otros cuatro países de América Latina los resultados no son confiables y, por eso, se optó por no incluirlos en este cuadro sintético. No fue calculado el diferencial, con este criterio, para Estados Unidos, Inglaterra y España.

Podemos afirmar que el grupo que presenta salarios relativos más elevados (comparados con el salario promedio observado en el país y el PIB *per capita*) está compuesto por Bolivia, México, Ecuador y Perú³³. Sin embargo, los tres primeros presentan diferencial de salario negativo entre los dirigentes del sector público y privado, calculado según los datos de las encuestas de hogares (para Perú, conforme lo ya afirmado, el diferencial no fue calculado porque el tamaño de la muestra, muy reducida, no permitió el cálculo). Esta aparente contradicción entre los resultados – salarios relativos (comparación entre salarios de los dirigentes y remuneración media en la economía) elevados y diferenciales de salarios entre dirigentes del sector público y privado negativos – puede ser explicada por uno de los siguientes factores, o por una combinación de ellos:

a) Composición distinta de las muestras de las dos metodologías de cálculo; los datos de las encuestas de hogares pueden incluir ventajas personales no consideradas en el levantamiento ante los países, así como son más abarcadoras, porque incluyen informaciones de todas las esferas de gobierno y de un número mayor de tipos de cargos de gerencia; si estos factores estuvieran ejerciendo una fuerte influencia sobre la diferencia entre los resultados presentados mediante la utilización de ambas metodologías, entonces dichos cálculos se

tornan casi incomparables. De hecho, la definición de cargos de gerencia en la encuesta de hogares de México es bastante amplia (ver Anexo II) y puede terminar explicando el resultado observado para el diferencial de salarios entre los dirigentes públicos y privados.

b) Aunque el sector público posea salarios relativos elevados (comparados con el PIB *per capita* y el salario promedio) para sus dirigentes, no son suficientes para competir con los observados para los gerentes del sector privado debido a la elevada concentración del ingreso en el país. Realmente, en México la concentración del ingreso es significativa, mientras que en Bolivia y Ecuador es menor. Sin embargo, los indicadores de concentración del ingreso en estos dos países son calculados mediante la aplicación de criterios diferentes de los adoptados para los demás países y, de esta forma, no son directamente comparables con los demás. Así, no podemos afirmar, con seguridad, si la renta está realmente menos concentrada en Bolivia y Ecuador. Entonces, el argumento aquí presentado es plausible.

c) El sector público no consigue establecer salarios semejantes a los observados en el sector privado por falta de recursos, restricciones políticas (la sociedad no se dispone a aceptar salarios elevados para los dirigentes públicos) o los gestores de la política salarial entienden que hay una serie de ventajas no pecuniarias para quienes actúan en el sector público, tales como una mayor estabilidad, acceso al poder e influencia, así como preferencias personales, que llevan a una persona a optar por ingresar o permanecer como dirigente en el sector público aunque el salario no sea plenamente competitivo con el pagado en el sector privado.

d) Los gestores de la política salarial en el sector público no adoptan, como parámetro de determinación de los salarios para los dirigentes, las remuneraciones pagadas en el sector privado. Esta posibilidad, si fuera verdadera, perjudica sensiblemente la gestión de recursos humanos en la medida en que un mercado alternativo, o por el menos un importante parámetro de comparación para los funcionarios, no es considerado en este proceso.

En el caso de México, como la renta está concentrada y la clasificación de los cargos de gerencia en la encuesta de hogares es muy abarcadora, ambos factores podrían explicar el diferencial de salarios negativo. De todas maneras, es importante resaltar que, en todos los

³³ En este caso, es importante resaltar que la media calculada incluye sólo los salarios de los Poderes Legislativo y Judicial, porque los del Poder Ejecutivo no fueron obtenidos. Este hecho ciertamente eleva el valor del resultado, porque en los dos primeros Poderes, conforme se ha citado, se tienen las remuneraciones más altas.

cálculos anteriores, los salarios relativos (y también los valores absolutos en dólares) pagados en ese país se encuentran entre los mayores.

Inmediatamente después de este primer grupo, se encuentra un grupo de países que también presentan salarios relativos bastante satisfactorios. Son ellos Brasil, Colombia y Chile. En el caso de Brasil, el diferencial de salarios público / privado encontrado para los dirigentes, según el cálculo basado en las encuestas de hogares, es positivo, indicando que el sector público paga salarios competitivos (con relación a los observados en el sector privado) a sus dirigentes, inclusive con el elevado grado de concentración del ingreso de esta economía (el mayor entre los países analizados).

Un factor que también debe estar contribuyendo a este resultado es la amplitud de la relación de cargos considerados en la encuesta de hogares brasileña; es mucho mayor que la del levantamiento de informaciones junto a los países (ver anexo II), incluyendo varios otros cargos de jefatura, cuyo valor de los salarios ciertamente genera resultados distintos del obtenido con una muestra limitada a los principales dirigentes.

Otros estudios sobre diferenciales de salario público / privado en Brasil también demuestran resultados positivos para los funcionarios de todos los segmentos de niveles de escolaridad³⁴. La observación empírica nos lleva a afirmar que, solamente en algunas situaciones del extremo tope de la jerarquía (como directores generales de empresas y ministros, por ejemplo), puede ser observado un diferencial negativo para el sector público. El salario medio en el gobierno federal es altísimo comparado con el existente en el sector privado; en los gobiernos estatales el diferencial también es positivo y en los municipales, el diferencial está cerca de cero. En los Poderes Legislativo y Judicial, los salarios son aún mayores.

Además, uno de los factores que explican la concentración de la renta en Brasil son los bajísimos salarios pagados a los trabajadores menos cualificados del sector privado (hecho que se refleja en el diferencial fuertemente positivo, entre los salarios pagados en el sector público y privado, cuando se observa a la totalidad de los trabajadores).

Por presentar un diferencial de salarios negativo entre los dirigentes del sector público y privado, no es posible elaborar, con relación a Chile, comentarios semejantes a los

presentados para el caso brasileño. La renta también está bastante concentrada en aquel país y, así, los argumentos relativos a la influencia del perfil de su distribución, que contribuyen a explicar el comportamiento del diferencial negativo para México, pueden ser aplicados al caso chileno.³⁵

El diferencial de salarios entre dirigentes en el sector público y privado no resultó estadísticamente significativo en el caso de Colombia. Pero es posible afirmar que los salarios relativos de sus dirigentes públicos (calculados con relación al promedio salarial de la economía y al PIB *per capita*) se encuentran en un nivel satisfactorio, comparado con el de los demás países³⁶ (la renta también está muy concentrada en Colombia, lo que corrobora el nivel de salarios relativos practicados) y que los salarios indirectos son un componente importante de la estructura de remuneración de los dirigentes públicos en aquel país.

El grupo siguiente, compuesto por países cuyos valores de los salarios relativos de sus dirigentes se encuentran un poco por debajo de la media, está compuesto por República Dominicana, Costa Rica y Argentina.

En el caso de los dos primeros países, infelizmente no fue posible obtener un resultado, con una probabilidad de acierto razonable, para el diferencial de salarios entre dirigentes públicos y privados calculado a partir de los datos de las encuestas de hogares. Pero como la renta está mejor distribuida en la República Dominicana y en Costa Rica que en diversos otros países incluidos en el levantamiento, es posible que los salarios establecidos para los dirigentes públicos, a pesar de que no se encuentren entre los más elevados del levantamiento, sean razonablemente competitivos con los pagados a sus pares en el sector privado. Sin embargo, esta última afirmación constituye apenas una hipótesis; la única

³⁴ Ver, por ejemplo, un texto de uno de los autores (Nelson Marconi) denominado “A evolução do perfil da força de trabalho y das remunerações nos setores público e privado ao longo da década de 1990”, publicado en la *Revista do Serviço Público*, N° 1, Año 54, Ene.-Mar./2003, Brasília: ENAP.

³⁵ El problema de la clasificación muy abarcadora de los cargos de gerencia en la encuesta de hogares, planteado en el caso mexicano, no se aplica al análisis sobre Chile, porque la encuesta de hogares referente a este país define el conjunto de dichos cargos de modo más específico.

Cuando es comparado el salario total (que incluye también el salario eventual y el indirecto) con el PIB *per capita*, Chile se sitúa en este grupo de salarios relativos de valor intermedio. Si fuera considerada solamente el componente de la remuneración directa (excluidos beneficios) recibida mensualmente, Chile se sitúa en el grupo que paga los salarios relativos más elevados. En parte, este cambio –del grupo de los salarios relativos más elevados para los intermedios– se debe a la inexistencia, según las informaciones suministradas, de salarios indirectos para los dirigentes públicos en este país.

³⁶ Sólo para la comparación entre la remuneración total y el PIB *per capita*, ya que el peso de los salarios indirectos en la composición de la remuneración es significativo en ese país, lo que torna al salario total (que incluye todos los componentes contemplados en este trabajo), considerablemente mayor que el salario directo mensual.

conclusión segura, a partir de los datos disponibles, es la que se refiere a los niveles de los salarios relativos.

A pesar de que los salarios relativos practicados para los dirigentes públicos en la Argentina (estimados a partir de los datos suministrados por los gobiernos de los países) no sean elevados, el diferencial de salarios (calculado a partir de las encuestas de hogares) resultó positivo, indicando que los salarios pagados a los dirigentes públicos serían competitivos con relación a los devengados en el sector privado. Esta combinación – salarios relativos menores y diferencial de salarios público / privado positivo – puede ser explicada por diversos factores.

Primeramente, esto puede significar que el sector privado argentino también está pagando salarios relativamente reducidos a sus dirigentes, lo que indicaría la situación precaria del nivel de actividad de esta economía (que afecta a todos indistintamente) o un empobrecimiento específico de estas camadas de dirigentes, que dependiendo de su intensidad puede ser perjudicial para la gestión de las empresas privadas y del propio sector público.

Otra explicación posible para los resultados encontrados es la diferencia entre la composición de la muestra de las dos metodologías adoptadas, ya discutida anteriormente. Es posible que los dirigentes públicos de otros sectores de gobierno (inclusive local) y funciones no incluidos en el rango de informaciones obtenidas directamente de los gobiernos, estén recibiendo salarios mayores que los ocupantes de cargos que constan en el levantamiento. Adicionalmente, ventajas personales no informadas en el levantamiento, pero consideradas en las entrevistas integrantes de las encuestas de hogares, también pueden estar contribuyendo a que los diferenciales de salario en el sector público, con relación al sector privado, sean positivos.

Resumiendo, como los valores informados (según la información suministrada de los gobiernos) para los salarios en el caso argentino son muy reducidos, se debe observar el hecho de que el sector privado también tendría que pagar salarios muy reducidos a sus gerentes para que el diferencial fuera positivo para el sector público. Si esto fuera verdad, las condiciones del mercado de trabajo en la Argentina se encontrarían bastante deterioradas; sin embargo, si este argumento no fuera válido, las ventajas personales y otros aspectos (discutidos

anteriormente) no considerados en la remuneración informada en el levantamiento pueden ser responsables de los resultados aparentemente contradictorios según ambas metodologías.³⁷

Finalmente, el grupo de países que presenta los salarios relativos más reducidos está integrado por Inglaterra, Estados Unidos, España y Venezuela. En los tres primeros casos, este comportamiento está, ciertamente, asociado al patrón de la distribución del ingreso en estos países (mucho menos concentrada que en los demás incluidos en la muestra), mientras que en el caso venezolano parece realmente reflejar una política que implica el pago de salarios reducidos a los dirigentes del sector público, ya sea por insuficiencia de recursos o en virtud de una opción deliberada.

El diferencial de salarios público / privado no es estadísticamente significativo para los datos relativos a Venezuela; sin embargo, la renta está más concentrada que en los tres otros países que integran este grupo, que constituye un indicativo de que los salarios de los dirigentes privados no deben ser muy reducidos. Así, es posible que el sector público venezolano esté encontrando dificultades para contratar, retener o incentivar a los dirigentes del sector público. Dicha política, obviamente, es perjudicial para el propio desarrollo del país, porque el diseño de políticas públicas satisfactorias requiere la existencia de un cuadro de funcionarios públicos cualificados.

Nunca está demás recordar que el análisis conjunto de las informaciones oriundas de los levantamientos ante los países y de las encuestas de hogares debe ser hecho con cautela porque las fuentes de los datos y metodologías de cálculo son distintas. Se buscó considerar y explorar tales diferencias en los análisis de los resultados, mostrando las conclusiones que pueden ser obtenidas a partir de cada una de estas metodologías y, en la medida del posible, asociarlas.

A partir del análisis presentado anteriormente, podemos afirmar que la correlación entre los niveles de salarios relativos establecidos para los dirigentes públicos y el grado de concentración de renta es más significativa que entre dichos niveles y el desarrollo económico de cada país.

Además, se observa que el tratamiento concedido por los diversos países al tema de la remuneración de los dirigentes del sector público no es uniforme. Apenas algunos intentan

³⁷ El Índice de Gini para Argentina, disponible en el informe de las Naciones Unidas del 2003, se refiere a 1993. Considerando que este país pasó por alteraciones profundas en su escenario económico en los últimos años, no

establecer salarios competitivos con relación al sector privado. En algunos de ellos se observa, inclusive, que los niveles salariales, aunque elevados, pueden no ser suficientes para garantizar un equilibrio entre las remuneraciones previstas para los dirigentes en los sectores público y privado.

Sin embargo, ésta debe ser la principal línea directriz de política de remuneración del sector público, principalmente con relación a sus dirigentes: pagar salarios que sean atractivos para personas calificadas que tengan, como alternativa, la posibilidad de trabajar en el sector privado. Un servicio público competente es fundamental para el desarrollo de cualquier país.

Las diferencias entre los salarios pagados a los dirigentes de los sectores público y privado pueden ser explicadas por:

a) Restricciones de orden fiscal (indisponibilidad de recursos) o política (el desgaste provocado, ante la sociedad, por la práctica de salarios elevados para los dirigentes).

b) La existencia de ventajas no pecuniarias tales como la estabilidad, la influencia y el poder derivados del ejercicio de una posición de gerencia en el sector público, de preferencias personales por desarrollar una actividad en este sector, e inclusive de ventajas pecuniarias tales como reglas más beneficiosas de jubilación que las observadas en el sector privado, las que llevan a que las personas ocupen cargos de jefatura en el sector público recibiendo inclusive salarios inferiores que los ofrecidos por las alternativas encontradas en el sector privado.

c) Poder de negociación reducido de este segmento, lo que es improbable en función de su proximidad con relación al proceso decisorio.

d) Ausencia de cualquier relación, en la definición de las directrices de política y de los niveles salariales, con la práctica observada en el mercado privado.

En este sentido, el objetivo de los gestores de la política salarial puede ser la manutención de una distancia no muy acentuada entre los salarios de los dirigentes públicos y privados que, dadas otras ventajas del empleo en el sector público discutidas anteriormente, puede aún así estimular a las personas a ingresar, permanecer y desempeñar de forma adecuada sus atribuciones en el gobierno y demás Poderes.

será establecida ninguna correlación entre este indicador y el salario relativo actual.

Sin embargo, se debe subrayar que la estabilidad de los cargos directivos es muy limitada, debido a su propia naturaleza, y al régimen de seguridad social para los funcionarios, que era diferente del adoptado para el sector privado en la mayoría de los países, ha estado siendo modificado a lo largo de los últimos años y las ventajas antes existentes con relación al régimen privado fueron reducidas o eliminadas. De acuerdo con las informaciones levantadas, los regímenes especiales que todavía perduran están orientados, en su mayoría, al Poder Judicial.

En Argentina y Costa Rica, los regímenes de jubilaciones fueron unificados y permanecen algunos pocos sistemas especiales; en Colombia, Bolivia y Chile, no hay diferencia entre los regímenes destinados a los funcionarios y a los trabajadores privados; en México y en Brasil, los regímenes son diferentes y los dedicados a los funcionarios son más ventajosos que los definidos para los trabajadores privados. En Venezuela también son distintos, pero la información disponible no posibilita evaluar las ventajas de cada uno; en la República Dominicana, los sistemas fueron unificados a partir del 2001; en España existen dos regímenes (uno más general y otro limitado a los funcionarios) y el funcionario público puede optar por uno de ellos (o por una combinación de ambos). No hay informaciones disponibles sobre las diferencias entre los regímenes destinados al sector público y privado en Ecuador, Perú, Inglaterra y Estados Unidos.³⁸

Por lo tanto, algunas ventajas extra-salariales que anteriormente eran significativas están dejando de serlo, lo que refuerza el papel de las remuneraciones en la definición del poder de atracción del empleo en el sector público.

Adicionalmente, si el diferencial de salarios fuera considerable o si la política salarial para los dirigentes públicos simplemente no adoptara la existente en el mercado privado como por lo menos uno de sus referenciales, aumenta la dificultad de reclutar y mantener cuadros cualificados en la administración pública.

Se puede argumentar que los funcionarios no se desvincularán si las alternativas de empleo en el sector privado fueran escasas (o si el mercado privado no constituyera una alternativa de trabajo, por ser muy diferenciado o exigir competencias bastante distintas de las

³⁸ El Anexo IV contiene una lista de las reglas de concesión y cálculo del valor de la jubilación en el sector público para los países incluidos en este estudio.

requeridas en el sector público), pero de todas formas quienes permanezcan quedarán desmotivados.

Existen, ciertamente, otros factores que llevan a que una persona ingrese o permanezca en el servicio público, tales como poder político, influencia, ideología, relaciones personales, mayor estabilidad (que no es tan significativa, sin embargo, para los altos cargos) y preferencia por las actividades desarrolladas en este sector. Sin embargo, el salario es, ciertamente, un factor relevante en esta decisión y, a menos que los otros factores sean mucho más importantes, bajos salarios tienden a, como mínimo, mantener a los funcionarios desmotivados y, en situaciones extremadas, a buscar alternativas de subempleo o corrupción. Así, la manutención de salarios competitivos es fundamental para la gestión adecuada de los recursos humanos en el sector público.

Otras características de la estructura de remuneración, observadas con frecuencia en los datos suministrados por los gobiernos, merecen ser resaltadas. La primera de ellas es la quiebra de la jerarquía salarial, hecho que constituye un problema para la gestión de recursos humanos en la medida en que genera un fuerte desestímulo a la actuación de los gerentes, al reducir la correlación entre los salarios devengados, la jerarquía organizacional y, por consecuencia, las propias responsabilidades y funciones desempeñadas.

Faltan mecanismos de evaluación asociados a la remuneración, aunque la implementación de los mismos sea compleja y controvertida. La existencia de un número excesivo de componentes de las remuneraciones también torna la estructura salarial confusa, reduce su transparencia y contribuye a la ruptura de la jerarquía de remuneración. Los propios funcionarios tienen dificultades para comprenderla y los gestores de recursos humanos pueden cometer errores en la formulación de políticas, dado el exceso de reglas que precisan conocer, algunas muy antiguas.

Uno de los graves problemas detectados en el análisis de las informaciones es la frecuencia y la intensidad con que son utilizados mecanismos de remuneración indirecta. A pesar de que pueden ser flexibilizados en cualquier momento, lo que tornaría defendible su utilización, son poco transparentes (en virtud de su propia flexibilidad) y terminan también contribuyendo a la desorganización de la jerarquía salarial, lo que resulta perjudicial para la gestión de recursos humanos.

Con base en el análisis realizado y en las conclusiones anteriormente mencionadas, a continuación serán presentadas recomendaciones que podrán contribuir al perfeccionamiento de la política salarial dirigida a los dirigentes (y, en algunos casos, al conjunto de funcionarios) del sector público.

5.2. RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS

Existe una serie de factores que contribuyen a la definición de los salarios medios del conjunto de los funcionarios públicos, incluyendo los niveles gerenciales, que serán presentados a continuación:

a) La disponibilidad de recursos fiscales, por constituir una restricción importante a la concesión de aumentos.

b) La participación de recursos fiscales oriundos de otras esferas de gobierno en la recaudación fiscal de una determinada localidad (a través de transferencias, por ejemplo, del gobierno federal a los gobiernos locales) también puede ser relevante, en la medida en que puede disminuir la resistencia de la población de esa localidad frente a la concesión de aumentos salariales para los funcionarios públicos. Sin embargo, el desconocimiento de informaciones sobre los gastos de personal por parte de la población y, consecuentemente, de control social puede, por otro lado, facilitar la concesión de reajustes, porque puede evitar las repercusiones negativas en la sociedad.

c) Las condiciones locales del mercado de trabajo (y, por lo tanto, de la propia economía), a pesar de la segmentación que existe entre el sector público y privado, no dejan de ser importantes porque el nivel de los salarios devengados en las posibles alternativas de empleo debe ser considerado en la determinación de las remuneraciones en el sector público y principalmente de sus dirigentes.

d) Las presiones políticas de los grupos próximos al proceso decisorio, en el caso de los niveles jerárquicos superiores, la relevancia de las atribuciones desempeñadas (para el buen funcionamiento del sector público) y el número de funcionarios y familiares que son electores, para las categorías más numerosas y organizadas, influyen fuertemente en su poder de negociación y presionan por aumentos salariales. En un momento siguiente, el deseo de

recuperar el nivel del salario relativo (con relación a las otras categorías) lleva los demás grupos a también presionar para conseguir reajustes.

La influencia de cada uno de estos factores en el proceso de determinación de los salarios varía en cada país y debe ser considerada en el diseño de una política salarial orientada hacia el sector público y a sus dirigentes.

Además, es bastante usual observar en el sector público la práctica de políticas que privilegian aumentos de salarios para los funcionarios que ocupan los cargos más operacionales, en detrimento de la mejoría de la remuneración de los cargos de la jerarquía superior. Esta opción parece estar fundamentada en la presión de las categorías operacionales, más numerosas – es decir, con mayor cantidad de electores – y en el carácter social de la actuación del Estado, que no permite el pago de salarios tan reducidos como los practicados en el sector privado para el sector de mano de obra menos cualificada y excluida del sector formal de la economía; no parece haber un vínculo más estrecho entre esta estrategia y la productividad o desempeño de este segmento de los funcionarios.

Con relación a los cargos directivos, se observa lo opuesto. A pesar de estar más cerca del proceso decisorio, sus salarios pueden terminar siendo menores que los practicados para sus pares en el sector privado porque la sociedad no aprueba con facilidad el pago de altos salarios a los dirigentes públicos. La visibilidad y la relevancia de las posiciones que estos ocupan termina atribuyéndoles un carácter simbólico y representativo de la insatisfacción (justificada o no) de la población con el sector público y, por consecuencia, de la indisposición en apoyar la asignación de recursos oriundos de impuestos para el pago de salarios. Es notoria la opinión popular de que los dirigentes ganan salarios mucho mayores que lo que merecerían por su desempeño. Aunque en algunas situaciones esta constatación pueda ser verdadera, no corresponde a la regla general.

Dada la repercusión negativa de los reajustes, los gobernantes tienden a restringirlos y, así, ofrecer salarios relativos poco competitivos para este grupo. De esta manera, la amplitud salarial en el sector público tiende a ser menor que la observada en el sector privado, lo que resulta perjudicial porque inhibe el reclutamiento y la permanencia de cuadros más cualificados en la administración pública.

La solución encontrada para esta distorsión (salarios relativamente reducidos para los dirigentes) causa, sin embargo, problemas aún mayores. Para atraer personas a los cargos de

dirección, el sector público termina ofreciendo una serie de beneficios, no clasificados como gastos de personal y más flexibles, inclusive en lo que atañe al valor, pero por esto mismo, también menos transparentes y susceptibles de control y, por lo tanto, más sujetos a fraudes. Así, el sector público puede terminar asignando un monto incierto de recursos para el pago de remuneraciones directas e indirectas a los dirigentes, que puede inclusive ser mayor que el que se gastaría si fueran concedidos, en vez de beneficios, aumentos salariales que incidiesen sobre la remuneración directa.

La práctica diseminada de la concesión de beneficios indirectos, a pesar de ser más flexible desde el punto de vista de la administración de salarios, puede traer grandes perjuicios al erario público, además de desestructurar la jerarquía salarial³⁹, porque sus valores pueden oscilar demasiado para los diversos cargos y respectivos ocupantes. Su adopción, si fuera deseable, tiene que estar vinculada a la adopción de reglas muy claras en lo que se refiere a los derechos, deberes, valores y controles de su utilización. De lo contrario, se recomienda su reducción al número mínimo necesario.

Además, todas las flexibilidades creadas en el sector público deben tener, como contrapartida, la definición de reglas muy claras sobre su funcionamiento, porque de lo contrario serán susceptibles a todo tipo de distorsión y desvíos y, por consecuencia, condenadas al fracaso. Este principio vale, con certeza, también para los temas salariales.

Es común también observar un número acentuado de componentes salariales integrantes de la estructura de remuneración. Este es un instrumento utilizado frecuentemente para posibilitar la concesión de alguna forma de corrección salarial a categorías, grupos específicos o actividades específicas y evitar la caracterización de un reajuste lineal. Puede, de esta forma, presentar alguna funcionalidad, porque flexibiliza la gestión salarial, pero por otro lado vuelve menos transparente la estructura de remuneración, al crear una extensa serie de componentes salariales.

La adopción diseminada de beneficios indirectos y de un gran número de componentes salariales desorganiza la estructura salarial, haciéndola menos transparente, reduce la amplitud salarial y, como consecuencia de todos estos factores, inhibe la correlación entre el valor de los salarios y las atribuciones desempeñadas por los funcionarios. Se sugiere que los

³⁹ Hecho que, por su parte, desmotiva a los funcionarios y termina dificultando la gestión de los recursos humanos.

gestores de las políticas de remuneración de los países contemplados en este trabajo y que se enfrenten con el cuadro aquí descrito busquen reducir la cantidad de componentes salariales, incluyendo los que son caracterizados como indirectos, al mínimo posible.

La transparencia salarial en el sector público es fundamental y contribuirá decisivamente a estimular a los funcionarios, mejorar la gestión e inhibir abusos, así como para que la sociedad ejerza un mejor y más abarcador control sobre los gastos de personal, que corresponden a una parte relevante de los gastos públicos. Es la única forma efectiva de evitar fraudes. Si los gobiernos prefirieran optar por mantener algunos mecanismos de remuneración indirecta, deben crearlos con reglas bien claras y transparentes, facilitando el acompañamiento y control de estos gastos.

El gobierno federal brasileño, por ejemplo, está reduciendo el número de componentes que integran la estructura salarial de los funcionarios, así como Ecuador adoptó semejante medida recientemente (que se aplica también al grupo de los dirigentes públicos). Son reunidos todos los componentes susceptibles de unión en un único sueldo, para posibilitar el reconocimiento y la reorganización de la jerarquía salarial. Sólo componentes realmente caracterizados como eventuales o que no posean un valor fijo (tales como gratificaciones asociadas al desempeño) permanecerían siendo pagados dentro de otro rubro (o denominación).

Los gestores de la política salarial deberían establecer, como meta más genérica, que la remuneración de los funcionarios (y aquí se incluyen los dirigentes), desde el punto de vista individual⁴⁰, tenga una correlación satisfactoria con las atribuciones, responsabilidades, competencias y desempeño de los mismos. Los aumentos salariales deberían estar asociados a la recomposición del costo de vida y a la evolución de estos factores. Aunque otros eventos también influyan en la determinación de las remuneraciones en el sector público, tal como fue citado anteriormente, es posible adoptar medidas que por lo menos vinculen de forma más estrecha el comportamiento de los salarios a dichas variables.

Para asociar los salarios a las atribuciones y a las competencias, es preciso primero reducir el número de componentes de las remuneraciones (incluyendo los beneficios

⁴⁰ Y no del agregado de la categoría, cuyos factores (que contribuyen a la definición de su nivel salarial medio) fueron discutidos anteriormente.

indirectos) y, después simplificar la estructura salarial, reorganizar su respectiva jerarquía⁴¹ a través de la recomposición gradual de los valores pagados a los ocupantes de los cargos de jefatura.

Esta recomposición implicará el surgimiento de resistencias por parte de la sociedad pero, si el gobierno se empeña en una campaña que señale el costo de manutención de los actuales beneficios y, por consecuencia, la remuneración efectiva de los dirigentes, además del impacto en los gastos públicas de los cambios que estará proponiendo (lo que podrá, dependiendo del actual grado de descontrol de la estructura de remuneración, culminar inclusive en la disminución de los gastos) asociado a las ganancias en términos de mayor transparencia, podrá enfrentar repercusiones negativas más modestas a lo largo de este proceso.

Esta corrección de las remuneraciones de los dirigentes, si fuera necesaria, conducirá a la ampliación del espectro salarial en el sector público y este hecho también debe ser muy bien explicado a la sociedad porque aumentará las resistencias, pero es necesario en la medida en que resulta en el establecimiento de una remuneración adecuada a las responsabilidades y competencias requeridas para cada cargo. La amplitud reducida, característica del sector público de diversos países actualmente, termina disminuyendo esta correlación.

El análisis sobre la necesidad de recomposición de los valores pagados a las jefaturas requiere no sólo la disminución del número de componentes de las remuneraciones, sino también un estudio previo de la valoración relativa de los diversos cargos, de acuerdo con las competencias necesarias y atribuciones de cada uno de ellos, de las remuneraciones establecidas para los cargos equivalentes en el mercado privado y de otras ventajas recibidas (pecuniarias y no pecuniarias, tales como régimen de seguridad social específico y mayor estabilidad en el cargo, cuando sean aplicables a los cargos de dirección), que deben ser consideradas en el cálculo del valor de los rendimientos del funcionario a lo largo del tiempo. Solamente después de este estudio será posible evaluar si los valores existentes actualmente son satisfactorios.

Esta tarea exige tiempo y dedicación considerables para su realización. Sin embargo, después de realizado, el resultado de este estudio será una importante referencia para la definición de la política salarial y de los propios niveles de remuneraciones de los dirigentes

⁴¹ Cuya necesidad derivará de la evaluación de los valores practicados en el presente, discutida a continuación.

públicos (pudiendo ser aplicado también al conjunto de los funcionarios públicos), porque definirá los niveles de salario adecuados a las atribuciones y competencias requeridas para cada cargo gerencial.

La implementación de esta estrategia seguramente implicará una serie de desvíos con relación a las metas establecidas porque tal como fue anteriormente citado, existen diversos factores, principalmente de cuño político, que influyen en el proceso de definición de los salarios en el sector público. Estos factores llevarán a las remuneraciones de los dirigentes (así como del conjunto de funcionarios) a diferenciarse de los valores definidos por el análisis técnico de la correlación entre salarios, atribuciones y competencias, porque el proceso de negociación salarial genera presiones de las categorías más organizadas o de grupos próximos al proceso decisorio y, muchas veces, resultados diferentes (mas inevitables) de los esperados. De todas maneras, negociar es un principio importante de una buena gestión de recursos humanos y tales desvíos pueden resultar en otros tipos de beneficios, tales como un mayor compromiso de los funcionarios.

Por eso, siempre es importante considerar que estos factores también influyen en el proceso de definición de los salarios y, a pesar de los desvíos con relación a la meta que se verifican en ese proceso, es fundamental que los gestores de la política salarial posean una directriz, que debe tomar en consideración los aspectos técnicos ya discutidos – atribuciones, responsabilidades, competencias, desempeño, remuneración en mercados alternativos, costo de vida y otras ventajas pecuniarias y no pecuniarias para la definición de los salarios – y debe ser perseguida en el proceso de negociación. Es papel de estos gestores encaminar una posición técnica a la negociación; para que esa propuesta sea coherente, consistente, posea un foco reconocible y, de esa manera, sea respetada, deben existir directrices de política de orden más general.

Es también muy importante asociar una parte de la remuneración al desempeño para compensar de forma apropiada a quienes presentan un mejor desempeño. Sin embargo, establecer este vínculo es una tarea llena de controversias y dificultades en el sector público (así como en el sector privado).

Como aspectos positivos de la adopción de mecanismos de remuneración asociados al desempeño individual, podemos relacionar: a) la mayor responsabilización del funcionario con relación a sus acciones; b) la vinculación entre el comportamiento de un componentes de

los gastos de personal y los resultados, lo que difiere completamente de la concesión de aumentos automáticos disociados del desempeño y, c) el mayor estímulo para que los funcionarios mejoren su desempeño.

Sin embargo, también existe una serie de aspectos negativos en la adopción de esta sistemática, tales como: a) la dificultad de establecer criterios y mensurar resultados objetivos; b) la dificultad de efectuar una evaluación realista de desempeño cuando está asociada a la definición de la remuneración del funcionario, ya que su resultado se traduce en ganancias monetarias, lo que puede inhibir la concesión de notas reducidas; c) la resistencia socio-cultural a la implementación de mecanismos de evaluación individual; en el sector privado, un individuo que pierde la posición de jefatura deja el empleo; en el sector público, si él pertenecer al cuadro permanente de funcionarios, realizará otras funciones. Y uno de sus ex-subordinados puede pasar a ser su jefe. Así, todos evitan indisponerse con sus subordinados, inclusive por entender que la gestión de recursos humanos no es asunto de su incumbencia, y terminan evaluando formalmente a los funcionarios.

Una porción significativa de las experiencias de evaluación de desempeño individual ya conocidas y aplicadas indican una cierta dificultad para la definición de metas individuales y para la realización de evaluaciones realistas. Por lo tanto, a pesar de ser un instrumento adecuado, las evaluaciones merecen ser perfeccionadas.

Una posible alternativa, que parece ser más eficaz, es la aplicación de evaluaciones para grupos u organizaciones, en vez de individuos. En este caso, diversas ventajas pueden ser citadas: a) la evaluación deja de ser personalizada y el evaluador se siente menos constreñido; b) se hace hincapié y se incentiva el trabajo en grupo; c) se refuerza, en el caso de los salarios de los dirigentes, la relevancia del papel de los gerentes, y de su actuación en red y en coordinación de equipos, para la conquista de buenos resultados en la organización; d) esta sistemática contribuye a aminorar el dilema entre la necesidad de uniformización de las reglas y de flexibilización para diferenciar desempeños distintos; en el sector público, definir reglas generales es fundamental para evitar arbitrariedades e inclusive demandas judiciales por isonomía; al mismo tiempo, debe recompensarse de forma adecuada a los integrantes de una organización que presenta mejores resultados que otras. El mecanismo que puede solucionar esta dicotomía corresponde a bonificaciones, o algo semejante, asociadas al desempeño de la organización (o de un grupo de funcionarios que desempeñe las mismas tareas).

Para que sea implementada esta sistemática, la organización debe poseer metas muy claras, objetivas y mensurables. Esta es una de las etapas más difíciles de este proceso, pero un buen planeamiento estratégico puede contribuir bastante a la definición de las mismas. Se puede inclusive comenzar este proceso con un proyecto piloto en alguna área específica, o con pocas metas que involucren indicadores más simples, de conocimiento general o uso más relevante para la institución. Un contrato de gestión con un órgano supervisor, en el que se establezcan de forma bastante clara los objetivos de la organización para un determinado período y demande la publicación de los resultados deseados y alcanzados, también puede contribuir mucho.

Las instituciones que conquistaran un determinado resultado esperado tendrían derecho a distribuir una bonificación entre sus funcionarios (o utilizarla en la mejoría de la gestión de recursos humanos, como en capacitación, por ejemplo), a partir de reglas también muy claras.

El sistema involucra, lógicamente, un grado de complejidad razonable para ser implementado. Así, corresponde a una etapa posterior del perfeccionamiento de la estructura salarial y debe, necesariamente, pasar por un test inicial en alguna área. Sin embargo, a medida en que vaya siendo perfeccionado, los beneficios de su adopción (como el mayor estímulo y participación de los funcionarios) deberán compensar ampliamente las dificultades para implementarlo, y tales dividendos serán todavía más visibles para los grupos de dirigentes de las organizaciones públicas que, con la definición de metas, podrán ser responsabilizados pero al mismo tiempo mejor recompensados por su actuación y también exigir resultados a sus subordinados de forma más efectiva.

Es mejor utilizar la evaluación del desempeño institucional – aplicada a grupos u organizaciones – tales como instrumento salarial y la evaluación de desempeño individual para fines de progresión y definición de las necesidades de capacitación. Cuando esta última está desvinculada del salario, también se torna más eficaz.

Cabe subrayar que la participación porcentual del bono de desempeño (u otra denominación que se atribuya a este instrumento) en la composición de la remuneración no debe ser excesiva, porque de lo contrario las variaciones en su monto provocarían, por su parte, grandes oscilaciones en el valor de los salarios y así, también esa forma de evaluación

se volvería ineficaz, porque los resultados no reflejarían la realidad, sino la necesidad de mantener los salarios relativamente estables.

Además, sería ideal que su pago fuera realizado de forma eventual, semestral por ejemplo, para evitar su caracterización como componente permanente del salario de los dirigentes y demás funcionarios. En este diseño, los únicos componentes eventuales de los salarios de los dirigentes serían, consecuentemente, estos bonos y los salarios adicionales anuales (de fin de año, por ejemplo).

Desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, un componente salarial variable vinculado al desempeño es más ventajoso que otro asociado al tiempo de servicio, que implique reajustes automáticos desvinculados del desempeño del funcionario. Sin embargo, si este último fuera substituido por el primero, por ejemplo, tal alteración debe ser hecha a medida que los mecanismos de evaluación institucional ya estuvieran consolidados, para evitar resistencias mayores a su implementación. De la misma manera, eliminar mejorías salariales vinculadas al tiempo de servicio requiere mecanismos de progresión eficaces, vinculados al resultado de la evaluación de desempeño individual. Así, el funcionario puede continuar recibiendo aumentos de acuerdo con la progresión en la carrera que dejan de ser automáticos y pasan a estar vinculados a su desempeño.

Como todo proceso de flexibilización, las reglas de la evaluación y distribución tienen que ser muy objetivas y claras. De lo contrario, el sistema está condenado al descrédito. De la misma manera, todo proceso de recomposición salarial, o de la propia atribución de estos bonos, tiene que seguir una programación presupuestal realista, que sea factible y, así, pueda tornar confiables las promesas de mejoría salarial.

Es fundamental que los funcionarios (incluidos los dirigentes, que por lo general poseen más informaciones) interpreten la señalización de mejorías salariales futuras como una promesa realista; en este caso, tales aumentos no precisan ser inmediatos, pueden seguir una programación de implementación a mediano plazo siempre y cuando tenga credibilidad. Demandas salariales imprevistas a lo largo del período de implementación de una estrategia de recomposición de remuneraciones desfasadas, que acarreen cambios muy significativos en esta programación, no deben ser atendidas o debe adoptarse todo tipo de precauciones, inclusive políticas, para que no se viabilicen. Si fueran inevitables, es mejor divulgar una

reprogramación presupuestal que frustrar a funcionarios en el futuro, porque éste es un factor de desestímulo muy relevante.

Dada su autonomía administrativa, los otros Poderes – Legislativo y Judicial – tienden a conceder aumentos de salario significativos para sus funcionarios, elevando las remuneraciones a niveles superiores que los que resultarían de cualquier análisis técnico. La falta de transparencia y control asociada a tal autonomía genera, muchas veces, un corporativismo en estos Poderes que no se restringe a los dirigentes, extendiéndose a todos los funcionarios del cuadro de personal. Esta estrategia tiende a dificultar los intentos de reorganización de la estructura salarial en el Poder Ejecutivo, porque genera fuertes demandas de la recomposición del salario relativo (con relación al existente en el Legislativo y en el Judicial).

Una de las formas de estancar este proceso es la definición legal de límites por categorías de gastos para todos los Poderes, sin herir la autonomía decisoria de los mismos. En Brasil, por ejemplo, fue aprobada la Ley de Responsabilidad Fiscal, que establece límites muy claros para la evolución de la gastos de personal para todo el sector público y ha generado buenos resultados, porque aunque un determinado Poder en una localidad quiera conceder un aumento, sólo podrá hacerlo dentro de los límites establecidos. Este mecanismo consigue cohibir excesos en la concesión de reajustes salariales para sectores que están presentando gastos (o una evolución de los mismos) excesivos. Adicionalmente, se definió constitucionalmente que todo reajuste salarial debe ser definido por ley; así, los Poderes no pueden definir correcciones salariales sin discutir las con los parlamentarios y con la sociedad.

Adicionalmente, un gran conjunto de informaciones gerenciales debe estar disponible para los técnicos y los gerentes que toman las decisiones sobre la política salarial. Es usual en el sector público definir los salarios sin claridad de los impactos financieros, legales e inclusive motivacionales de una determinada medida. Como resultado, muchas veces se llega a un aumento de los gastos por encima de lo esperado. Cualquier decisión debe estar rodeada de un volumen suficiente de informaciones para permitir la implementación de buenas políticas y, en un área tan sensible desde el punto de vista político y fiscal como son los salarios de los funcionarios públicos, esta preocupación debe ser aún mayor. Lo mismo se aplica con relación a la legislación inherente a la gestión de recursos humanos, usualmente bastante compleja y llena de remisiones a documentos antiguos. Por lo general, pocas

personas conocen toda esa maraña y la probabilidad del surgimiento de errores en la redacción de nuevos instrumentos legales, que generan problemas futuros, aumenta.

Finalmente, es fundamental citar que el establecimiento de salarios competitivos es un requisito básico para la buena gestión de recursos humanos⁴². Sin embargo, la experiencia demuestra que esta estrategia parece ser adecuada para garantizar la atracción y la permanencia de funcionarios, pero no necesariamente su desempeño satisfactorio.

Para estimular el desempeño de los funcionarios (y, lógicamente, también de los dirigentes), es fundamental crear estímulos positivos, tales como mecanismos de evaluación, asociados a la capacitación y progresión; una mayor participación de los gerentes en el desarrollo profesional de sus subordinados; gratificaciones asociadas al desempeño (tal como fue presentado) y discusión de las metas - que deben ser objetivas - con el equipo, para también comprometerla con los resultados deseados.

Como estímulos negativos deben ser citados la posibilidad de hacer exigencias y de despedir a personas, aunque el énfasis de la evaluación se dirija al desarrollo profesional, y la creación de mecanismos punitivos, con reglas severas y efectivamente aplicables a quienes se involucren en corrupción. El pago de salarios elevados, por sí sólo, no es suficiente para cohibir esta práctica; el riesgo de la punición y la intensidad de ésta tienen que ser mayores que la probabilidad de que la infracción sea llevada a cabo.

La posibilidad de retirar a funcionarios de las posiciones de jefatura es fundamental para la gestión de las organizaciones públicas; hay experiencias desastrosas en Brasil en que los cargos de gerencia son estables y cuando el desempeño de sus ocupantes no es satisfactorio, se vuelve necesario nombrar a un sustituto y, así, permanecen dos personas ocupando la misma función. Estabilidad no es compatible con el ejercicio de una situación de jefatura; no hay como eliminar el riesgo de ser despedido inherente a estas posiciones.

Por otro lado, funcionarios estimulados y comprometidos son fundamentales para la conquista de los resultados deseados para la organización, aún más en el sector público, en el que los mecanismos de cobranza son deficientes. El papel de los gerentes en este proceso es

⁴² En general, el parámetro de comparación es el mercado privado, pero para algunas posiciones el parámetro es, en realidad, el propio salario en el sector público, como para los policías; en este caso, para evaluar la competitividad de los salarios, se debe dar atención a los indicadores que reflejan la cantidad de personas que desean ingresar a una determinada carrera o el flujo de evasión de la misma. De todas formas, esta excepción a la regla más general no parece aplicarse al grupo de los dirigentes.

crucial; si ellos no estuvieran comprometidos con la consecución de los resultados y la mejoría de la organización, los subordinados lo estarán todavía menos. Así, la mejoría de la gestión de recursos humanos pasa por el direccionamiento de una estrategia específica de capacitación para el liderazgo y estímulo a los gerentes, lo que indica la relevancia y la urgencia de toda la discusión aquí desarrollada sobre las recomendaciones para una política de remuneración eficaz con relación a los dirigentes del sector público.

ANEXO I

CUADROS GENERADOS A PARTIR DE LOS DATOS SUMINISTRADOS POR LOS PAÍSES

CUADRO 1	DENOMINACIÓN DEL NIVEL JERÁRQUICO
CUADRO 2	SALARIO BRUTO DIRECTO MENSUAL
CUADRO 3	SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Monedas locales)
CUADRO 4	SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Participación % de cada componente en el salario total)
CUADRO 5	SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Ordenamiento relativo para cada columna)
CUADRO 6	SALARIO BRUTO DIRECTO MENSUAL
CUADRO 7	SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO E INDIRECTO MONETARIO

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 1 - DENOMINACIÓN DEL NIVEL JERÁRQUICO

	ARGENTINA	BOLIVIA	BRASIL	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA
Poder Ejecutivo						
Ministro	Ministro del Poder Ejecutivo	Ministro	Ministro de Estado	Ministro	Ministro	Ministro
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	Secretario de Área Ministerial	Viceministro	Secretario-Ejecutivo	Subsecretario	Viceministro	Viceministro
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	Subsecretario de Área Ministerial	Director General	Secretario	Jefe de Servicio	Secretario General de Ministerio	Oficial Mayor o Director Administrativo Financiero
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	Director Nacional/ general	Director Técnico	Director	Subdirector / Jefe de División ⁴³	Director Administrativo y/o Financiero, Técnico u Operativo	Director General
Poder Legislativo						
Senadores	N.D.	Senador	Senador de la República	Senador	Senador	N.A.
Diputados	N.D.	Diputado	Diputados	Diputado	Representante de la Cámara	Diputados
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Oficial Mayor	Director-General y Secretario-General de Mesa	Secretario	Secretario General del Senado o de la Cámara	Directorio de la Asamblea
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Director de Área	Director Administrativo	Prosecretario	Subsecretario de Comisión	Director Ejecutivo
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	S= Asesor D= Jefe de Gabinete	Director de Departamento	Abogado Secretario Jefe de Comisión	Director General del Senado o de la Cámara	Director de División

⁴³ En las Subsecretarías es Jefe de División, en los servicios puede ser Subdirector o Director Regional

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 1 - DENOMINACIÓN DEL NIVEL JERÁRQUICO (Cont.)

	ARGENTINA	BOLIVIA	BRASIL	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA
Poder Judicial						
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Presidente Corte Superior	Ministros de Supremo Tribunal Federal	Ministro de la Corte Suprema	Magistrados del Consejo Superior de la Judicatura, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Consejo de Estado	Magistrado
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Magistrados	Ministros de los Tribunales Superiores (TST, STJ, STM, TSE)	Ministro de la Corte de Apelaciones	Magistrado de Tribunal Superior	Juez de Casación
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Vocal Tribunal Agrario	Jueces de los Tribunales Regionales Federales (TRF, TRT, TRE)	Juez	Juez del Circuito	Juez Superior
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Consejeros	Director-General	Oficial 1°	Director Ejecutivo de Administración Judicial	Consejo Superior
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Gerente General	Director de Secretaría	Oficial 2°	Director Ejecutivo Seccional	Director de Área
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Gerente de área	Director de Subsecretaría	Oficial 3°	Director Administrativo	Subdirector de Área

N.D.: Información no disponible

N.A.: No Aplica

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 1 - DENOMINACIÓN DEL NIVEL JERÁRQUICO (Cont.)

	ECUADOR	ESTADOS UNIDOS	ESPAÑA	INGLATERRA ⁴⁴	MÉXICO	PERÚ
Poder Ejecutivo						
Ministro	Ministro De Estado	Cabinet-level Officials	Ministro del Gobierno	Cabinet Minister	Secretario	Ministro
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	Viceministro / Subsecretario General	Deputy Secretaries of Departments	Secretario de Estado	N.D.	Subsecretario	Secretario General
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	Subsecretario De Estado / Regional	Under Secretaries of Departments	Subsecretario	N.D.	Jefe de Unidad/ Oficial Mayor	Viceministro
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	Máxima Autoridad Institucional Ámbito Nacional / Regional (B)	Assistant Secretaries and General Counsels of Departments	Director General	N.D.	Director General	Dirección General
Poder Legislativo						
Senadores	N.D.	Senators	N.D.	N.D.	Senadores	Congresistas
Diputados	N.D.	Representatives	N.D.	N.D.	Diputados	Congresistas
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	Secretario General	Oficial Mayor
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	S= Tesorero D= Secretario de Servicios	Gerente o Auditor General
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	S= Coordinador General y Contralor Interno D= Contralor Interno	Director

⁴⁴ En Inglaterra, para el Poder Legislativo se consideraron: House of Commons y House of Lords

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 1 - DENOMINACIÓN DEL NIVEL JERÁRQUICO (Cont.)

	ECUADOR	ESTADOS UNIDOS	ESPAÑA	INGLATERRA	MÉXICO	PERÚ
Poder Judicial						
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Chief Justice of the United States	Altos Cargos de la Administración de Justicia	Lord Chief Justice of England and Wales	Ministro	Magistrados
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Associate Justices of the Supreme Court	Magistrados	Master of the Rolls, Lord Chief Justice of Northern Ireland, Lord President of the Court of Session, Senior Lord of Appeal in Ordinary	N.A	N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Judges, U.S. Courts of Appeal	Jueces	Lords of Appeal in Ordinary Lord Justice Clerk President of the Family Division Vice- Chancellor	N.A	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	Secretarios Judiciales 1ª categoría	N.D.	Oficial Mayor	Directivos
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	Secretarios Judiciales 2ª categoría	N.D.	Secretario de Estudio y Cuenta	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	Secretarios Judiciales 3ª categoría	N.D.	Director General	N.D.

S = Senadores
D = Diputados

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PUBLICO

CUADRO 1 - DENOMINACION DEL NIVEL JERÁRQUICO (Cont.)

	REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA
Poder Ejecutivo		
Ministro	Secretario de Estado	Ministro
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	Sub-Secretario de Estado	Viceministro
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	Directores Generales	Director General
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	Sub-Directores Generales	Director de Línea
Poder Legislativo		
Senadores	Senadores	N.D.
Diputados	Diputados	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	S=Directores de Direcciones. D=Directores de Direcciones	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	S=Encs. Deptos. D=Encs. Deptos.	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	S=Encs. De Divs. D=Sub-Enc. Deptos.	N.D.
Poder Judicial		
1º nivel jerárquico de la magistratura	Presidente SCJ ⁴⁵	N.D.
2º nivel jerárquico de la magistratura	Miembro SCJ	N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura	Juez de D.J. ⁴⁶	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	Directores Generales	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	Encargados de Departamentos	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	Encargados de Divisiones	N.D.

S= Senadores D= Diputados N.D. Información no disponible

⁴⁵ SCJ=Suprema Corte de Justicia.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 2 - SALARIO BRUTO DIRECTO MENSUAL

Monedas locales, salarios mensuales *

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador
Poder Ejecutivo							
Ministro	4.716	20.900	8.363	4.569.377	4.255.606	1.051.725	3.851
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	4.716	18.900	8.080	4.192.281	3.944.747	1.039.945	2.805
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	4.716	18.000	7.575	3.046.400	6.258.896	791.480	2.213
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	6.720	8.527	6.363	1.238.935	5.050.605	933.367	N.D.
Poder Legislativo							
Senadores	N.D.	18.810	12.847	4.569.377	3.396.735	N.A	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	18.700	7.791	3.975.545	9.898.229	N.A	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	15.000	6.902	3.512.829	7.775.879	N.A	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	11.000	6.071	2.752.266	7.979.549	N.A	N.D.
Diputados	N.D.	18.810	12.847	4.569.377	3.396.735	908.635	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	17.900	7.791	3.975.545	9.289.438	908.635	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	16.900	6.902	3.512.829	7.775.879	845.632	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	12.121	6.071	2.752.266	5.696.968	721.644	N.D.
Poder Judicial							
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	28.732	16.536	4.095.326	10.229.381	1.590.126	N.D.
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	26.120	15.785	3.242.072	8.313.548	1.048.575	N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	25.000	14.923	2.663.309	3.407.573	923.290	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	26.126	7.791	2.056.715	10.229.381	1.078.215	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	21.331	6.902	1.680.507	5.146.921	1.024.850	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	19.198	6.071	1.531.823	4.829.327	890.990	N.D.
PIB per capita - 2002	731	575	650	237.059	413.956	123.753	152
Salário promedio pagado na economia	532	933	794	249.472	749.400	140.229	229

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

* No incluye parcelas eventuales, solo aquéllas que son pagado con periodicidad mensual

⁴⁶ Juez de Departamento Judicial.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

TABLA 2 - SALARIO BRUTO DIRECTO MENSUAL (Cont.)

Monedas locales, salarios mensuales *

	España	Estados Unidos	Inglaterra	México	Perú	República Dominicana	Venezuela
Poder Ejecutivo							
Ministro	6.004	14.325	7.016	235.925	N.D.	50.000	1.106.860
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	7.232	12.892	9.136	218.521	N.D.	40.000	1.025.446
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	6.519	11.875	7.083	192.584	N.D.	45.000	942.203
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	5.415	11.167	5.313	150.769	N.D.	30.000	863.077
Poder Legislativo							
Senadores	N.D.	12.892	4.697	125.666	10.324	57.860	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	150.006	31.930	31.800	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	121.553	25.822	26.500	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	106.576	20.868	21.200	N.D.
Diputados	N.D.	12.892	4.697	89.435	10.324	57.800	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	181.675	31.930	36.000	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	157.320	25.822	30.000	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	140.060	20.868	20.000	N.D.
Poder Judicial							
1º nivel jerárquico de la magistratura	9.793	16.550	16.686	217.882	N.D.	97.000	N.D.
2º nivel jerárquico de la magistratura	5.010	15.842	15.098	213.734	N.D.	85.000	N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura	3.823	13.667	14.588	N.A.	N.D.	55.000	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	3.687	N.D.	N.D.	152.475	11.050	57.717	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	3.127	N.D.	N.D.	151.785	N.D.	30.700	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.674	N.D.	N.D.	148.792	N.D.	25.100	N.D.
PIB per capita - 2002	1.435	3.017	1.459	4.990	596	3.713	366.398
Salario promedio pagado en la economía	1.425	3.167	1.706	3.720	1.851	6.109	490.088

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

* No incluye parcelas eventuales, solo aquellas que son pagado con periodicidad mensual

NOTAS SOBRE LOS SALARIOS BRUTOS DIRECTOS

ARGENTINA

Valores pagados para una jornada igual o superior a 40 horas. Los valores para el Ministro y los dos primeros niveles jerárquicos fueron estimados de acuerdo con la estructura de impuestos aplicada al salario de los ocupantes del 3. nivel jerárquico debajo del Ministro, una vez que sus salarios están fijados apenas en valores líquidos. Para este cálculo, fueron considerados los siguientes impuestos y contribuciones: aporte jubilatorio (11%), obra social (3%), aporte a la Seguridad Social (3%), Seguro de Vida Integral (0,3%) y Impuesto a las Ganancias (\$ 900, según adoptado para los directores nacionales). Valores de junio de 2003.

BOLIVIA

Valores pagados para una jornada de 40 horas. Los senadores y diputados trabajan cuatro horas por noventa sesiones al año (que pueden si extender a 120 sesiones), pero realizan trabajos en las comisiones a que pertenecen y trabajan también en sus regiones. Para el 3. nivel jerárquico debajo del Ministro (director técnico), fue calculado el salario medio de sus ocupantes. Valores practicados en 2003.

Los altos funcionarios también reciben un sobresueldo en efectivo que es cubierto por la cuenta de gastos reservados del país, cuyo valor no puede ser estimado porque no se conoce el montante que es distribuido entre estos funcionarios

BRASIL

Valores pagados para una jornada de 40 horas. Los salarios referentes a los tres niveles de la magistratura corresponden a una media entre el valor máximo y el mínimo practicado para los magistrados de aquel grupo. Valores de julio de 2003

CHILE

Valores pagados para una jornada de 44 horas, referentes al mes de junio de 2003

COLOMBIA

Valores pagados para una jornada de 44 horas, referentes al mes de julio de 2003. Si consideraron dentro del salario bruto las primas de: Dirección, Técnica, Riesgo y Productividad para el Poder Ejecutivo.

Las primas de: Gestión y Técnica para el Poder Legislativo

y para el Poder Judicial las primas: Técnica, Especial, Especial Servicios Ley 4a y La Bonificación por Compensación.

Los gastos de representación no están considerados en el salario bruto directo. Fueron considerados como salario indirecto.

Cada uno de los niveles jerárquicos recibe un conjunto diferente de gratificaciones entre las citadas arriba, que están detalladas en la tabla que discute los componentes de la estructura salarial.

COSTA RICA

Para el Ministro y el 1º nivel jerárquico debajo del Ministro : existe una sola clase para todos los ministerios, se reporta aquí el salario base de la misma, 55% de Dedicación Exclusiva y 16 puntos de Carrera Profesional. Podría definirse esto como un salario de contratación

Para el 2º y 3º nivel jerárquico debajo del Ministro : Es un promedio de los salarios base ya que hay diversidad de Direcciones y los ministerios grandes tienen Directores Administrativos Financieros, en lugar de Oficiales Mayores, más 55% de Dedicación Exclusiva y 16 puntos de Carrera Profesional.

El salario de los diputados se compone de Dietas. Los gastos de representación fueron considerados como salario indirecto.

Para el 1º nivel de la magistratura: Es el promedio de lo que gana el Magistrado Presidente; el Magistrado Presidente de Sala y el Magistrado, más 65% de Prohibición, más 20 puntos de carrera profesional, un laudo y un 30% o 26%, según la clase, de Responsabilidad por el ejercicio de la función judicial.

Para el 2º y 3º nivel de la magistratura y 1º nivel jerárquico de la estructura administrativa del Poder Judicial: En este caso, a cada clase se le aplicaron los porcentajes que se indica en el punto anterior.

Para el 2º y 3º niveles jerárquicos de la estructura administrativa: En estos dos casos, las clases no son afectadas por el laudo.

Valores pagados para una jornada mínima de 40 horas, válidos para el 1º semestre de 2003. Cuando los datos fueron entregados, estaba previsto un reajuste del 3,5% del salario base en lo según semestre para el Poder Ejecutivo para los salarios inferiores a 1.000.000. Los otros Pueden haber aplicado reajustes diferentes, dependiendo de su disponibilidad presupuestaria.

ECUADOR

Se tomó como salario bruto lo que presentan como ingreso mensual menos las parcelas cuyo pago es anual (décimo tercer y décimo cuarto sueldo), de acuerdo con las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica de Servicio Civil de 6 de octubre del 2003.

Fueron también descontados del ingreso mensual los gastos con representación y residencia, clasificados como salario indirecto.

ESPAÑA

Incluye el sueldo y pagas extraordinarias, complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad

Datos anuales correspondientes al año 2003, divididos por 12. Para el Poder Judicial, son los valores promedios correspondientes al año 2002 y aumentados del 2% (incremento de La Ley de Presupuestos para el año 2003). Valores pagados para una jornada de 40 horas

ESTADOS UNIDOS

Datos válidos para 2003, extraídos del "CRS Report for Congress" intitulado "Salaries of Federal Officials: A Fact Sheet", de Sharon S. Gressle

INGLATERRA

Para el Poder Ejecutivo: el sueldo bruto del ministro corresponde al promedio de lo que se les paga al Cabinet Minister oriundo de la House of Commons (£ 71.433 al año) y de la House of Lords (£ 96.960 al año).

Para el Poder Legislativo fue utilizado el salario de los parlamentar (parliamentary salary)

Para el Poder Judicial fueron utilizados los tres grupos salariales más elevados, definidos por la "Judicial Salary Structure". El ordenamiento de estos niveles está basado en la estructura jerárquica.

Valores pagados para una jornada de 41 horas, válidos desde abril de 2003

MÉXICO

Valores pagados para una jornada de 40 horas, válidos para el año de 2003

PERÚ

Valores obtenidos en los sitios del Congreso y del Poder Judicial de Perú. Para el Congreso, valores válidos para el tercer trimestre de 2003 y para el Judicial, valores válidos para lo según trimestre de 2003

REPÚBLICA DOMINICANA

Valores pagados para una jornada mínima de 40 horas, válidos en julio de 2003

VENEZUELA

Valores pagados para una jornada de 37,5 horas, válidos en julio de 2003

Se añadió al sueldo base el 10% de Prima de Profesionalización.

NOTAS SOBRE LOS SALARIOS PROMEDIOS PAGADO EN LAS ECONOMÍAS

Argentina Promedio Del Ingreso Asalariado: mayo 2002 y octubre 2002

Total aglomerados urbanos

Fuente: INDEC, Encuesta Permanente de Hogares

Bolivia Ingreso promedio mensual en la ocupación principal - 2001

Área urbana

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Brasil Ingreso medio nominal del trabajo principal
(habitualmente recibido), empleados - media 2002
Calculado desde media ponderada entre los valores publicados
para los sectores público y privado
Principales regiones metropolitanas del país
Fuente: Pesquisa Mensual de Empleo
Instituto Brasileño de Geografía y Estadística

Chile Remuneraciones promedias mensuales nominales por grupos
Valor medio para 2001
Se ha excluido a la rama Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca
Fuente: Encuesta de Costo de Mano de Obra y Remuneraciones del I.N.E.

Colombia Sueldos y salarios pagado en la manufactura y en el comercio
(total de salarios dividido por el número de empleados)
Total nacional -2001
Media ponderada por el número de empleados
en las pesquisas sobre la manufactura y el comercio
Fuente: Encuesta Anual de Comercio y Encuesta Anual Manufacturera
DAÑE - Departamento Administrativo Nacional de Estadística

Costa Rica Ingreso promedio de los ocupados en la ocupación principal - julio de 2002
Asalariados
Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
Instituto Nacional de Estadística y Censos

Ecuador Ingreso Promedio Mensual
Nacional - Sector Urbano - 2002
Fuente: Encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo
Instituto Nacional de Estadística y Censos

España Índice de costes laborales - Coste salarial total por trabajador (incluye sueldos y salarios)
Media de los resultados nacionales trimestrales - 2002
Incluye jornada total y parcial
Instituto Nacional de Estadística

Estados Unidos Salario medio semanal (estimado como mensual - dividido por 7 y multiplicado por 30)

Unidos 30 = número de días en el mes, 7 = número de días de la semana a la cual se aplica
la jornada de trabajo
Cuarto trimestre de 2002 - total nacional
Covered Employment and Wages Program
Bureau of Labor Statistics

Inglaterra Remuneración media bruta anual, dividida por 12

Estimativa de los ganancias anuales para los empleados que permanecieron
en el mismo trabajo por lo menos 12 meses
Para todos los empleados - incluye jornada parcial e integral
datos para Inglaterra - abril de 2002
Fuente: New Earnings Survey, Office for National Statistics

México Ingreso promedio de las Remuneraciones al trabajo asalariado

Total Nacional
Tercer Trimestre 2002
Fuente: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
INEGI - Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática

Perú Promedio ponderado de remuneraciones bruta nominales, entre :

1) sueldos de los empleados en empresas privadas de 10 y más trabajadores
en Lima Metropolitana
Promedio de marzo, junio, setiembre y diciembre de 2002
2) La remuneración nominal de los servidores en el gobierno general
Promedio de los valores mensuales de 2002
Ponderación: participación porcentual de cada un de estos grupos en la
composición del empleo en Lima Metropolitana

Fuentes: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios

Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional

Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

República Ingresos por horas trabajadas * horas trabajadas * (30/7)

Dominicana 30 = número de días en el mes

7 = número de días de la semana a la cual se aplica la jornada de trabajo

Total país, excluye agricultura y ganadería

Población ocupada perceptora de ingresos

Fuente: Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (EFT), Abril 2002

Consolidado por Banco Central de La República Dominicana,

Departamento de Cuentas Nacionales y Estadísticas Económicas

Venezuela Índice de Remuneraciones (AIRE) - calculado por el Banco Central de Venezuela

Solamente para asalariados, incluye sueldos, salarios y contribuciones sociales de los empleadores

Con relación al sector privado, cubre siete regiones metropolitanas del país; con relación al sector público, incluye todo el país

No incluye trabajadores agrícolas, de la pecuaria, pesca, florestas y minerales

Estimativa para el valor medio de 2002

La estimativa se basa en el valor del salario de los empleados, incluido en el banco de datos de la OIT, referente a 1997, corregido por la variación observada entre 1997 y 2002 (media de los cuatro trimestres)

en el Índice de Remuneraciones (AIRE) calculado por el Banco Central de Venezuela

Así, se estimó que, de 1997 en adelante, las variaciones de los salarios fueron iguales a las observadas en las remuneraciones - que incluyen también las contribuciones sociales

Índice de salarios de la OIT utilizado: Serie 5A - wages by economic activity - total

Índice integrante de LABORSTA - Database from ILO Bureau of Statistics

NOTAS SOBRE EL PIB PER CAPITA

GDP (Gross Domestic Product) per capita, a precios corrientes
en monedas locales

Fuente: World Economic Outlook Database, April 2003
International Monetary Fund

FUENTES DE LAS INFORMACIONES

Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, México, República Dominicana e Venezuela: los gobiernos de los propios países, a través de los dirigentes de las áreas que tratan de las temas relativas a este trabajo, cuyos nombres fueron definidos en reunión realizada por el CLAD;

Ecuador: también fueron utilizadas informaciones contenidas en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Publico, de 6 de octubre del 2003

Estados Unidos: datos extraídos del "CRS Report for Congress" intitulado "Salaries of Federal Officials: A Fact Sheet", de Sharon S. Gressle, incluido en Internet el 10 de enero de 2003 en www.congressproject.org/salaries2003.pdf

Inglaterra: Para el Poder Ejecutivo (excepto Ministros), las informaciones fueron suministradas por la Embajada de Inglaterra en Brasil; para los Poderes Legislativos y Judicial, fueron levantadas en los siguientes sitios indicados por la Embajada: para el Poder Legislativo (y también para los Ministros), www.cabinet-office.gov.uk/civilservice/min-mp-pay/; para el Poder Judicial, no site www.lcd.gov.uk/judicial/2003salfr.htm

Perú: Para EL Poder Legislativo, www.congreso.gob.pe/transparencia/administrativa/remuneraciones.htm e www.congreso.gob.pe/transparencia/economica/detalle_ingresos.htm; para el Poder Judicial, www.pj.gob.pe/transparencia/Personal/II_trimestre_2003/P_Activo.htm

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 3 – SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO

MONEDAS LOCALES

	ARGENTINA				BOLIVIA				BRASIL			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	4.716	393	0	5.109	20.900	1.742	N.D.	22.642	8.363	927	3.742	13.032
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	4.716	393	0	5.109	18.900	1.575	N.D.	20.475	8.080	896	3.742	12.718
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	4.716	393	0	5.109	18.000	1.500	N.D.	19.500	7.575	840	3.742	12.157
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	6.720	560	0	7.280	8.527	711	N.D.	9.238	6.363	705	3.742	10.811
Poder Legislativo												
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	18.810	1.568	N.D.	20.378	12.847	1.424	6.031	20.302
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	18.700	1.558	N.D.	20.258	7.791	864	3.890	12.545
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	15.000	1.250	N.D.	16.250	6.902	765	3.890	11.557
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	11.000	917	N.D.	11.917	6.071	673	3.890	10.634
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	18.810	1.568	N.D.	20.378	12.847	1.424	6.031	20.302
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	17.900	1.492	N.D.	19.392	7.791	864	3.890	12.545
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	16.900	1.408	N.D.	18.308	6.902	765	3.890	11.557
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	12.121	1.010	N.D.	13.131	6.071	673	3.890	10.634
Poder Judicial												
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	28.732	7.183	N.D.	35.915	16.536	1.833	490	18.859
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	26.120	6.530	N.D.	32.650	15.785	1.750	490	18.025
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	25.000	6.250	N.D.	31.250	14.923	1.654	490	17.067
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	26.126	6.532	N.D.	32.658	7.791	864	490	9.145
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	21.331	5.333	N.D.	26.664	6.902	765	490	8.157
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	19.198	4.800	N.D.	23.998	6.071	673	490	7.234

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 3 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

MONEDAS LOCALES

	CHILE				COLOMBIA				COSTA RICA			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	4.569.377	200.245	0	4.769.622	4.255.606	1.321.016	4.030.231	9.606.853	1.051.725	173.745	0	1.225.469
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	4.192.281	196.712	0	4.388.993	3.944.747	962.230	2.935.626	7.842.603	1.039.945	171.799	0	1.211.743
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	3.046.400	175.663	0	3.222.063	6.258.896	875.315	0	7.134.211	791.480	130.752	0	922.232
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	1.238.935	156.896	0	1.395.831	5.050.605	706.334	0	5.756.939	933.367	154.192	0	1.087.559
Poder Legislativo												
Senadores	4.569.377	200.245	0	4.769.622	3.396.735	1.170.686	10.651.491	15.218.912	N.A	N.A	N.A	N.A
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	4.333.344	1.623.160	0	5.956.504	9.898.229	1.277.104	365.000	11.540.333	N.A	N.A	N.A	N.A
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	3.828.984	1.434.604	0	5.263.588	7.775.879	999.649	500.000	9.275.528	N.A	N.A	N.A	N.A
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.999.970	1.124.674	0	4.124.644	7.979.549	1.115.951	0	9.095.500	N.A	N.A	N.A	N.A
Diputados	4.569.377	200.245	0	4.769.622	3.396.735	1.170.686	10.651.491	15.218.912	908.635	150.107	320.883	1.379.624
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	4.333.344	1.623.160	0	5.956.504	9.289.438	1.277.104	365.000	10.931.542	908.635	150.107	320.883	1.379.624
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	3.828.984	1.434.604	0	5.263.588	7.775.879	999.649	500.000	9.275.528	845.632	139.698	0	985.330
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.999.970	1.124.674	0	4.124.644	5.696.968	853.638	0	6.550.606	721.644	119.216	0	840.860
Poder Judicial												
1º nivel jerárquico de la magistratura	4.095.326	3.125	409.533	4.507.984	10.229.381	497.245	3.818.845	14.545.471	1.590.126	262.689	0	1.852.814
2º nivel jerárquico de la magistratura	3.242.072	3.125	324.207	3.569.404	8.313.548	807.525	0	9.121.073	1.048.575	173.225	0	1.221.800
3º nivel jerárquico de la magistratura	2.663.309	3.125	0	2.666.434	3.407.573	500.382	0	3.907.955	923.290	152.527	0	1.075.817
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.056.715	3.125	0	2.059.840	10.229.381	497.245	3.818.845	14.545.471	1.078.215	178.121	0	1.256.336
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	1.680.507	3.125	0	1.683.632	5.146.921	1.079.706	0	6.226.627	1.024.850	169.305	0	1.194.155
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	1.531.823	3.125	0	1.534.948	4.829.327	709.158	0	5.538.485	890.990	147.192	0	1.038.182

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 3 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

MONEDAS LOCALES

	ECUADOR				ESPAÑA				ESTADOS UNIDOS			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	3.851	305	1.500	5.656	6.004	0	0	6.004	14.325	N.D.	N.D.	14.325
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	2.805	218	1.100	4.122	7.232	171	0	7.403	12.892	N.D.	N.D.	12.892
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	2.213	168	800	3.181	6.519	171	0	6.691	11.875	N.D.	N.D.	11.875
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	5.415	171	0	5.587	11.167	N.D.	N.D.	11.167
Poder Legislativo												
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	12.892	N.D.	N.D.	12.892
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	12.892	N.D.	N.D.	12.892
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	9.793	0	0	9.793	16.550	N.D.	N.D.	16.550
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	5.010	0	0	5.010	15.842	N.D.	N.D.	15.842
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.823	0	0	3.823	13.667	N.D.	N.D.	13.667
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.687	0	0	3.687	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.127	0	0	3.127	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.674	0	0	2.674	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 3 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

MONEDAS LOCALES

	INGLATERRA				MÉXICO				PERÚ			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	7.016	0	N.D.	7.016	235.925	4.477	5.597	245.999	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	9.136	1.827	0	10.963	218.521	3.229	1.877	223.627	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	7.083	1.417	0	8.500	192.584	2.405	1.517	196.507	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	5.313	1.063	0	6.376	150.769	1.948	1.517	154.234	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Legislativo												
Senadores	4.697	N.D.	N.D.	4.697	125.666	13.963	38.193	177.822	10.324	N.D.	N.D.	10.324
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	150.006	2.405	0	152.411	31.930	N.D.	N.D.	31.930
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	121.553	2.405	0	123.958	25.822	N.D.	N.D.	25.822
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	106.576	2.405	0	108.981	20.868	N.D.	N.D.	20.868
Diputados	4.697	N.D.	N.D.	4.697	89.435	0	42.205	131.641	10.324	N.D.	N.D.	10.324
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	181.675	4.853	0	186.528	31.930	N.D.	N.D.	31.930
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	157.320	4.399	0	161.719	25.822	N.D.	N.D.	25.822
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	140.060	3.719	0	143.779	20.868	N.D.	N.D.	20.868
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	16.686	N.D.	N.D.	16.686	217.882	6.153	5.927	229.961	N.D.	N.D.	N.D.	26.725
2° nivel jerárquico de la magistratura	15.098	N.D.	N.D.	15.098	213.734	5.625	5.777	225.135	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	14.588	N.D.	N.D.	14.588	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	152.475	4.316	4.592	161.383	11.050	N.D.	N.D.	11.050
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	151.785	4.117	4.317	160.219	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	148.792	4.117	4.292	157.201	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 3 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

MONEDAS LOCALES

	REPÚBLICA DOMINICANA				VENEZUELA			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo								
Ministro	50.000	4.167	0	54.167	1.106.860	363.352	268.363	1.738.575
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	40.000	3.333	0	43.333	1.025.446	336.626	248.624	1.610.696
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	45.000	3.750	0	48.750	942.203	309.299	228.441	1.479.944
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	30.000	2.500	0	32.500	863.077	283.324	209.257	1.355.658
Poder Legislativo								
Senadores	57.860	4.822	11.572	74.254	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	31.800	10.150	0	41.950	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	26.500	2.208	0	28.708	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	21.200	1.767	0	22.967	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Diputados	57.800	11.317	13.400	82.517	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	36.000	10.500	0	46.500	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	30.000	5.500	7.500	43.000	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	20.000	3.667	5.500	29.167	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Judicial								
1° nivel jerárquico de la magistratura	97.000	8.083	15.000	120.083	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	85.000	7.083	15.000	107.083	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	55.000	4.583	3.500	63.083	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	57.717	4.810	3.500	66.027	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	30.700	2.558	2.400	35.658	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	25.100	2.092	0	27.192	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

NOTAS SOBRE LOS SALARIOS EVENTUALES

Los pagos cuya periodicidad no es mensual fueron prorrateados de forma a estimar cual sería su valor mensual

Incluye solamente los datos que obtuvimos sobre parcelas salariales que no son pagadas con periodicidad mensual.

Pueden existir otras parcelas salariales pagadas de forma eventual que no fueron informadas

Argentina Fue considerado el aguinaldo, pagado en dos parcelas (julio y diciembre)

Bolivia Fue considerado el aguinaldo de navidad (un sueldo al final del año) pagado a todos los servidores y el bono equivalente a un sueldo mensual pagado dos veces al año (solamente a los integrantes del Poder Judicial)

Brasil Fue considerado como salario eventual el 13° salario que los empleados reciben una vez por año y el adicional de vacaciones correspondiente a 1/3 del valor del salario

Chile Incluye, para el Ejecutivo y Legislativo, a asignación de modernización bruta (paga 4 veces Al año); solamente para los tres niveles jerárquicos de la estructura administrativa del Legislativo, también incluye a asignación de complemento de jornada (paga 3 veces al año); y para todos los Poderes, aguinaldo de fiestas patrias y de navidad (paga una vez al año)

Colombia Se tomaron como salario eventual los siguientes beneficios: Prima de Vacaciones (15 días de sueldo), Prima de Navidad (un mes de sueldo) la Bonificación por servicios prestados (35% de la suma de la asignación básica y de los gastos de representación) y Prima de Servicios (15 días de sueldo), aparte de los senadores y diputados, integrantes del 1° nivel jerárquico de la magistratura y del 1° nivel jerárquico de la estructura administrativa de la magistratura, para quiénes solo hay la prima de navidad.

Costa Rica Corresponde al aguinaldo (un mes de salario)

Ecuador Se tomaron el décimo tercer sueldo y el décimo cuarto sueldo (US\$ 8), de acuerdo con las mudanzas definidos por la Ley Orgánica de Servicio Civil de 6 de octubre del 2003

España Corresponde al sueldo y las pagas extraordinarias (componentes del salario bruto mensual), pagado en doble en los meses de junio y diciembre

Inglaterra Los empleados pueden recibir un bono que puede alcanzar hasta el 20% del salario, basado en el desempeño frente a objetivos pre-definidos.

México Los beneficios que se utilizaron para hacer este cálculo fueron: Poder Ejecutivo: Prima vacacional (anual) y Aguinaldo

Poder Legislativo: Senadores: Gratificación de Fin de Año; 1- 3er nivel, prima vacacional y Aguinaldo

Y para La Cámara de Diputados: 1- 3er nivel: La prima vacacional y el Aguinaldo,

Poder Judicial: prima vacacional y Aguinaldo

República Fue considerada la Regalía Pascual, equivalente a un sueldo mensual, pagado a todos los asalariados de todos los Poderes Públicos, en el mes de Diciembre de cada año

Dominicana Para los diputados, también fue considerada la dieta (5.000 mens.) y el pago por sesión (1.500 mens.), que son pagado si los diputados asisten a las sesiones

Para el 1° nivel jerárquico de la estructura administrativa del Legislativo, también fue considerada a compensación por tareas extraordinarias (promedio entre 5.000 y 10.000)

Para el 2° y 3° nivel jerárquico de la estructura administrativa del Legislativo, también fue considerada la dieta (paga a título de horas extras) en el valor del 10% del sueldo mensual

Venezuela Fueron considerados los bonos de fin de año (25% sobre el sueldo base) y el vacacional (11,11%, idem)

NOTAS SOBRE EL SALARIO INDIRECTO (MONETARIO)

* Los pagos cuya periodicidad no es mensual fueron prorrateados para poder estimar cual sería su valor mensual

No incluye todos los beneficios indirectos, pero sí aquéllos cuya cuantificación fue posible

Además, pueden existir otros beneficios que no hayan sido informados

- Brasil Para el Poder Ejecutivo: participación en consejos de administración (valor medio, entre R\$ 680 y R\$ 3.000 mensuales), que no se aplica a todos; auxilio alimentación (R\$ 490), auxilio habitación \$ 1.800, también no se extiende a todos, pero apenas a los que son oriundos de otras ciudades que no la capital federal)
Para los senadores y diputados: auxilio alimentación (R\$ 490), auxilio habitación (R\$ 3.400), ayuda de costo en el inicio y final de cada sesión legislativa normal (dos auxilios por año) o extraordinarias, en el valor de un salario mensual para cada ayuda, dinero de representación para cubrir gastos de mandato (R\$ 12.000)
Para los demás niveles jerárquicos del Poder Legislativo: auxilio alimentación (R\$ 490) y auxilio habitación (R\$ 3.400, solo recibe el ocupante de cargo que sea oriundo de otra ciudad que no la capital federal y no sea empleado concursado, esto es, no sea del cuadro permanente de personal)
Para el Poder Judicial: auxilio alimentación (R\$ 490)
- Chile Corresponde a un auxilio para habitación, en el valor del 10% del sueldo bruto, si no habitan casa propia
- Colombia Se tomaron como salario indirecto los siguientes beneficios: gastos de representación (Poder Judicial, Legislativo y Ejecutivo), Prima de Transporte, de Locación y Vivienda y de Salud (Poder Legislativo)
- Costa Rica Corresponde a los gastos de representación
- Ecuador Se tomaron los gastos de representación y residencia.
- México Los beneficios que se utilizaron para hacer este cálculo fueron: Poder Ejecutivo: ayuda para despensa y gasolina (segun lo que recibieron los funcionarios en La Secretaría de la Función Pública); El periodo de referencia es: mensual con base en los sueldos base brutos
Poder Legislativo: Senadores: Asignación para el Apoyo para el trabajo legislativo (en términos brutos);
Y para La Cámara de Diputados: Asistencia legislativa y La Atención Ciudadana (ambos en términos netos);
Poder Judicial: ayuda para despensa, gasolina y equipo celular.
- República Para el Legislativo: Senadores: Gastos de Representación (20% de sueldo) ; Diputados: Combustibles (1,400 mens.), Gastos de Representación (12,000 mens.)
- Dominicana Para el segundo y tercer nivel jerárquico de La Cámara de Diputados: Combustibles (1,500 mens.), Gastos de Representación (20% del sueldo mens.)
Para el Poder Judicial corresponde a Gastos de Representación
- Venezuela Incluye caja de ahorros (10% sobre el sueldo base) y prestación de antigüedad (16,67%, idem)

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 4 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO

Participación % de cada componente en el salario total

	ARGENTINA				BOLIVIA				BRASIL			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	92,3	7,7	0,0	100,0	92,3	7,7	N.D.	100,0	64,2	7,1	28,7	100,0
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	92,3	7,7	0,0	100,0	92,3	7,7	N.D.	100,0	63,5	7,0	29,4	100,0
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	92,3	7,7	0,0	100,0	92,3	7,7	N.D.	100,0	62,3	6,9	30,8	100,0
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	92,3	7,7	0,0	100,0	92,3	7,7	N.D.	100,0	58,9	6,5	34,6	100,0
Poder Legislativo												
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	92,3	7,7	N.D.	100,0	63,3	7,0	29,7	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	92,3	7,7	N.D.	100,0	62,1	6,9	31,0	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	92,3	7,7	N.D.	100,0	59,7	6,6	33,7	100,0
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	92,3	7,7	N.D.	100,0	57,1	6,3	36,6	100,0
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	92,3	7,7	N.D.	100,0	63,3	7,0	29,7	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	92,3	7,7	N.D.	100,0	62,1	6,9	31,0	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	92,3	7,7	N.D.	100,0	59,7	6,6	33,7	100,0
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	92,3	7,7	N.D.	100,0	57,1	6,3	36,6	100,0
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	80,0	20,0	N.D.	100,0	87,7	9,7	2,6	100,0
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	80,0	20,0	N.D.	100,0	87,6	9,7	2,7	100,0
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	80,0	20,0	N.D.	100,0	87,4	9,7	2,9	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	80,0	20,0	N.D.	100,0	85,2	9,4	5,4	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	80,0	20,0	N.D.	100,0	84,6	9,4	6,0	100,0
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	80,0	20,0	N.D.	100,0	83,9	9,3	6,8	100,0

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 4 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

Participación % de cada componente en el salario total

	CHILE				COLOMBIA				COSTA RICA			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	95,8	4,2	0,0	100,0	44,3	13,8	42,0	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	95,5	4,5	0,0	100,0	50,3	12,3	37,4	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	94,5	5,5	0,0	100,0	87,7	12,3	0,0	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	88,8	11,2	0,0	100,0	87,7	12,3	0,0	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
Poder Legislativo												
Senadores	95,8	4,2	0,0	100,0	22,3	7,7	70,0	100,0	N.A	N.A	N.A	N.A
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	72,7	27,3	0,0	100,0	85,8	11,1	3,2	100,0	N.A	N.A	N.A	N.A
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	72,7	27,3	0,0	100,0	83,8	10,8	5,4	100,0	N.A	N.A	N.A	N.A
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	72,7	27,3	0,0	100,0	87,7	12,3	0,0	100,0	N.A	N.A	N.A	N.A
Diputados	95,8	4,2	0,0	100,0	22,3	7,7	70,0	100,0	65,9	10,9	23,3	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	72,7	27,3	0,0	100,0	85,0	11,7	3,3	100,0	65,9	10,9	23,3	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	72,7	27,3	0,0	100,0	83,8	10,8	5,4	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	72,7	27,3	0,0	100,0	87,0	13,0	0,0	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	90,8	0,1	9,1	100,0	70,3	3,4	26,3	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
2° nivel jerárquico de la magistratura	90,8	0,1	9,1	100,0	91,1	8,9	0,0	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
3° nivel jerárquico de la magistratura	99,9	0,1	0,0	100,0	87,2	12,8	0,0	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	99,8	0,2	0,0	100,0	70,3	3,4	26,3	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	99,8	0,2	0,0	100,0	82,7	17,3	0,0	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	99,8	0,2	0,0	100,0	87,2	12,8	0,0	100,0	85,8	14,2	0,0	100,0

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 4 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

Participación % de cada componente en el salario total

	ECUADOR				ESPAÑA				ESTADOS UNIDOS			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	68,1	5,4	26,5	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	68,0	5,3	26,7	100,0	97,7	2,3	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	69,6	5,3	25,1	100,0	97,4	2,6	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	96,9	3,1	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
Poder Legislativo												
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	N.D.	N.D.	100,0
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	N.D.	N.D.	100,0
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Judicial												
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	0,0	0,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	0,0	0,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	0,0	0,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 4 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

Participación % de cada componente en el salario total

	INGLATERRA				MÉXICO				PERÚ			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	100,0	0,0	N.D.	100,0	95,9	1,8	2,3	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	83,3	16,7	0,0	100,0	97,7	1,4	0,8	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	83,3	16,7	0,0	100,0	98,0	1,2	0,8	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	83,3	16,7	0,0	100,0	97,8	1,3	1,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Legislativo												
Senadores	100,0	N.D.	N.D.	100,0	70,7	7,9	21,5	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	98,4	1,6	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	98,1	1,9	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	97,8	2,2	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
Diputados	100,0	N.D.	N.D.	100,0	67,9	0,0	32,1	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	97,4	2,6	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	97,3	2,7	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	97,4	2,6	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	100,0	N.D.	N.D.	100,0	94,7	2,7	2,6	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	100,0
2° nivel jerárquico de la magistratura	100,0	N.D.	N.D.	100,0	94,9	2,5	2,6	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	100,0	N.D.	N.D.	100,0	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	94,5	2,7	2,8	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	94,7	2,6	2,7	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	94,7	2,6	2,7	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 4 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

Participación % de cada componente en el salario total

	REPÚBLICA DOMINICANA				VENEZUELA			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo								
Ministro	92,3	7,7	0,0	100,0	63,7	20,9	15,4	100,0
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	92,3	7,7	0,0	100,0	63,7	20,9	15,4	100,0
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	92,3	7,7	0,0	100,0	63,7	20,9	15,4	100,0
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	92,3	7,7	0,0	100,0	63,7	20,9	15,4	100,0
Poder Legislativo								
Senadores	77,9	6,5	15,6	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	75,8	24,2	0,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	92,3	7,7	0,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	92,3	7,7	0,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Diputados	70,0	13,7	16,2	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	77,4	22,6	0,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	69,8	12,8	17,4	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	68,6	12,6	18,9	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Judicial								
1° nivel jerárquico de la magistratura	80,8	6,7	12,5	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	79,4	6,6	14,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	87,2	7,3	5,5	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	87,4	7,3	5,3	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	86,1	7,2	6,7	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	92,3	7,7	0,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

0: corresponde a la situación en la que, para determinado cargo, el valor de aquella parcela salarial es igual a cero

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 5 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO

Ordenamiento relativo para cada columna (mayor valor = 100)

	ARGENTINA				BOLIVIA				BRASIL			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	70,2	70,2	0,0	70,2	72,7	24,2	N.D.	63,0	50,6	50,6	62,1	64,2
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	70,2	70,2	0,0	70,2	65,8	21,9	N.D.	57,0	48,9	48,9	62,1	62,6
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	70,2	70,2	0,0	70,2	62,6	20,9	N.D.	54,3	45,8	45,8	62,1	59,9
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	100,0	100,0	0,0	100,0	29,7	9,9	N.D.	25,7	38,5	38,5	62,1	53,2
Poder Legislativo												
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	65,5	21,8	N.D.	56,7	77,7	77,7	100,0	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	65,1	21,7	N.D.	56,4	47,1	47,1	64,5	61,8
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	52,2	17,4	N.D.	45,2	41,7	41,7	64,5	56,9
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	38,3	12,8	N.D.	33,2	36,7	36,7	64,5	52,4
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	65,5	21,8	N.D.	56,7	77,7	77,7	100,0	100,0
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	62,3	20,8	N.D.	54,0	47,1	47,1	64,5	61,8
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	58,8	19,6	N.D.	51,0	41,7	41,7	64,5	56,9
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	42,2	14,1	N.D.	36,6	36,7	36,7	64,5	52,4
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	100,0	N.D.	100,0	100,0	100,0	8,1	92,9
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	90,9	90,9	N.D.	90,9	95,5	95,5	8,1	88,8
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	87,0	87,0	N.D.	87,0	90,2	90,2	8,1	84,1
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	90,9	90,9	N.D.	90,9	47,1	47,1	8,1	45,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	74,2	74,2	N.D.	74,2	41,7	41,7	8,1	40,2
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	66,8	66,8	N.D.	66,8	36,7	36,7	8,1	35,6

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 5 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

Ordenamiento relativo para cada columna (mayor valor = 100)

	CHILE				COLOMBIA				COSTA RICA			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	100,0	12,3	0,0	80,1	41,6	100,0	37,8	63,1	66,1	66,1	0,0	66,1
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	91,7	12,1	0,0	73,7	38,6	72,8	27,6	51,5	65,4	65,4	0,0	65,4
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	66,7	10,8	0,0	54,1	61,2	66,3	0,0	46,9	49,8	49,8	0,0	49,8
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	27,1	9,7	0,0	23,4	49,4	53,5	0,0	37,8	58,7	58,7	0,0	58,7
Poder Legislativo												
Senadores	100,0	12,3	0,0	80,1	33,2	88,6	100,0	100,0	N.A	N.A	N.A	N.A
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	94,8	100,0	0,0	100,0	96,8	96,7	3,4	75,8	N.A	N.A	N.A	N.A
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	83,8	88,4	0,0	88,4	76,0	75,7	4,7	60,9	N.A	N.A	N.A	N.A
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	65,7	69,3	0,0	69,2	78,0	84,5	0,0	59,8	N.A	N.A	N.A	N.A
Diputados	100,0	12,3	0,0	80,1	33,2	88,6	100,0	100,0	57,1	57,1	100,0	74,5
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	94,8	100,0	0,0	100,0	90,8	96,7	3,4	71,8	57,1	57,1	100,0	74,5
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	83,8	88,4	0,0	88,4	76,0	75,7	4,7	60,9	53,2	53,2	0,0	53,2
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	65,7	69,3	0,0	69,2	55,7	64,6	0,0	43,0	45,4	45,4	0,0	45,4
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	89,6	0,2	100,0	75,7	100,0	37,6	35,9	95,6	100,0	100,0	0,0	100,0
2° nivel jerárquico de la magistratura	71,0	0,2	79,2	59,9	81,3	61,1	0,0	59,9	65,9	65,9	0,0	65,9
3° nivel jerárquico de la magistratura	58,3	0,2	0,0	44,8	33,3	37,9	0,0	25,7	58,1	58,1	0,0	58,1
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	45,0	0,2	0,0	34,6	100,0	37,6	35,9	95,6	67,8	67,8	0,0	67,8
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	36,8	0,2	0,0	28,3	50,3	81,7	0,0	40,9	64,5	64,5	0,0	64,5
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	33,5	0,2	0,0	25,8	47,2	53,7	0,0	36,4	56,0	56,0	0,0	56,0

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 5 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

Ordenamiento relativo para cada columna (mayor valor = 100)

	ECUADOR				ESPAÑA				ESTADOS UNIDOS			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	100,0	100,0	100,0	100,0	61,3	0,0	0,0	61,3	86,6	N.D.	N.D.	86,6
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	72,8	71,4	73,3	72,9	73,9	100,0	0,0	75,6	77,9	N.D.	N.D.	77,9
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	57,5	55,2	53,3	56,2	66,6	100,0	0,0	68,3	71,8	N.D.	N.D.	71,8
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	55,3	100,0	0,0	57,0	67,5	N.D.	N.D.	67,5
Poder Legislativo												
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	77,9	N.D.	N.D.	77,9
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	77,9	N.D.	N.D.	77,9
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	51,2	0,0	0,0	51,2	95,7	N.D.	N.D.	95,7
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	39,0	0,0	0,0	39,0	82,6	N.D.	N.D.	82,6
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	37,6	0,0	0,0	37,6	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	31,9	0,0	0,0	31,9	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	27,3	0,0	0,0	27,3	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 5 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

Ordenamiento relativo para cada columna (mayor valor = 100)

	INGLATERRA				MÉXICO				PERÚ			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	42,0	0,0	N.D.	42,0	100,0	32,1	13,3	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	54,8	100,0	0,0	65,7	92,6	23,1	4,4	90,9	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	42,4	77,5	0,0	50,9	81,6	17,2	3,6	79,9	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	31,8	58,2	0,0	38,2	63,9	13,9	3,6	62,7	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Legislativo												
Senadores	28,1	N.D.	N.D.	28,1	53,3	100,0	90,5	72,3	32,3	N.D.	N.D.	32,3
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	63,6	17,2	0,0	62,0	100,0	N.D.	N.D.	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	51,5	17,2	0,0	50,4	80,9	N.D.	N.D.	80,9
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	45,2	17,2	0,0	44,3	65,4	N.D.	N.D.	65,4
Diputados	28,1	N.D.	N.D.	28,1	37,9	0,0	100,0	53,5	32,3	N.D.	N.D.	32,3
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	77,0	34,8	0,0	75,8	100,0	N.D.	N.D.	100,0
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	66,7	31,5	0,0	65,7	80,9	N.D.	N.D.	80,9
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	59,4	26,6	0,0	58,4	65,4	N.D.	N.D.	65,4
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	100,0	N.D.	N.D.	100,0	92,4	44,1	14,0	93,5	N.D.	N.D.	N.D.	83,7
2° nivel jerárquico de la magistratura	90,5	N.D.	N.D.	90,5	90,6	40,3	13,7	91,5	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	87,4	N.D.	N.D.	87,4	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	64,6	30,9	10,9	65,6	34,6	N.D.	N.D.	34,6
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	64,3	29,5	10,2	65,1	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	63,1	29,5	10,2	63,9	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 5 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO MENSUAL, EVENTUAL E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

Ordenamiento relativo para cada columna (mayor valor = 100)

	REPÚBLICA DOMINICANA				VENEZUELA			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo								
Ministro	51,5	39,7	0,0	45,1	100,0	100,0	100,0	100,0
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	41,2	31,7	0,0	36,1	92,6	92,6	92,6	92,6
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	46,4	35,7	0,0	40,6	85,1	85,1	85,1	85,1
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	30,9	23,8	0,0	27,1	78,0	78,0	78,0	78,0
Poder Legislativo								
Senadores	59,6	45,9	77,1	61,8	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	32,8	96,7	0,0	34,9	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	27,3	21,0	0,0	23,9	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	21,9	16,8	0,0	19,1	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Diputados	59,6	107,8	89,3	68,7	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	37,1	100,0	0,0	38,7	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	30,9	52,4	50,0	35,8	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	20,6	34,9	36,7	24,3	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Judicial								
1° nivel jerárquico de la magistratura	100,0	77,0	100,0	100,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	87,6	67,5	100,0	89,2	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	56,7	43,7	23,3	52,5	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	59,5	45,8	23,3	55,0	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	31,6	24,4	16,0	29,7	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	25,9	19,9	0,0	22,6	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 6 - SALARIO BRUTO DIRECTO MENSUAL

En dólares, salarios mensuales *

	Argentina	Bolivia	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador
Poder Ejecutivo							
Ministro	1.594	2.764	2.624	6.342	1.468	2.687	3.851
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	1.594	2.500	2.535	5.819	1.361	2.657	2.805
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	1.594	2.381	2.376	4.228	2.159	2.022	2.213
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	2.272	1.128	1.996	1.720	1.742	2.384	N.D.
Poder Legislativo							
Senadores	N.D.	2.488	4.030	6.342	1.172	N.A	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	2.473	2.444	6.015	3.414	N.A	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	1.984	2.165	5.315	2.682	N.A	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	1.455	1.905	4.164	2.752	N.A	N.D.
Diputados	N.D.	2.488	4.030	6.342	1.172	2.321	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	2.367	2.444	6.015	3.204	2.321	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	2.235	2.165	5.315	2.682	2.160	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	1.603	1.905	4.164	1.965	1.844	N.D.
Poder Judicial							
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	3.800	5.188	5.684	3.528	4.062	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	3.455	4.952	4.500	2.867	2.679	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	3.306	4.681	3.697	1.175	2.359	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	3.455	2.444	2.855	3.528	2.755	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	2.821	2.165	2.333	1.775	2.618	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	2.539	1.905	2.126	1.666	2.276	N.D.

* Valores promedios del tipo de cambio en el período entre enero y julio de 2003; incluye apenas las parcelas salariales pagado con periodicidad mensual

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 6 - SALARIO BRUTO DIRECTO MENSUAL (Cont.)

En dólares, salarios mensuales *

	España	Estados Unidos	Inglaterra	México	Perú	República Dominicana	Venezuela
Poder Ejecutivo							
Ministro	5.374	14.325	11.313	21.912	N.D.	2.026	685
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	12.892	14.731	20.295	N.D.	1.621	635
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	11.875	11.421	17.886	N.D.	1.823	583
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	11.167	8.567	14.003	N.D.	1.215	534
Poder Legislativo							
Senadores	N.D.	12.892	7.573	11.671	2.968	2.344	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	13.932	9.180	1.288	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	11.289	7.424	1.074	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	9.898	6.000	859	N.D.
Diputados	N.D.	12.892	7.573	8.306	2.968	2.342	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	16.873	9.180	1.459	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	14.611	7.424	1.215	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	13.008	6.000	810	N.D.
Poder Judicial							
1° nivel jerárquico de la magistratura	8.765	16.550	26.905	20.236	N.D.	3.930	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	4.484	15.842	24.344	19.851	N.D.	3.444	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	3.422	13.667	23.522	N.A.	N.D.	2.228	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	3.300	N.D.	N.D.	14.161	3.177	2.338	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.799	N.D.	N.D.	14.097	N.D.	1.244	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.393	N.D.	N.D.	13.819	N.D.	1.017	N.D.

* Valores promedios del tipo de cambio en el período entre enero y julio de 2003; incluye apenas las parcelas salariales pagado con periodicidad mensual

N.A.: No aplica, porque no existe determinado cargo

N.D.: No disponible

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 7 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO E INDIRECTO MONETARIO

En dólares, salarios mensuales *

	ARGENTINA				BOLIVIA				BRASIL			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	1.594	133	0	1.727	2.764	230	N.D.	2.995	2.624	291	1.174	4.088
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	1.594	133	0	1.727	2.500	208	N.D.	2.708	2.535	281	1.174	3.990
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	1.594	133	0	1.727	2.381	198	N.D.	2.579	2.376	263	1.174	3.814
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	2.272	189	0	2.461	1.128	94	N.D.	1.222	1.996	221	1.174	3.391
Poder Legislativo												
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.488	207	N.D.	2.695	4.030	447	1.892	6.369
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.473	206	N.D.	2.679	2.444	271	1.220	3.935
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1.984	165	N.D.	2.149	2.165	240	1.220	3.625
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1.455	121	N.D.	1.576	1.905	211	1.220	3.336
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.488	207	N.D.	2.695	4.030	447	1.892	6.369
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.367	197	N.D.	2.565	2.444	271	1.220	3.935
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.235	186	N.D.	2.421	2.165	240	1.220	3.625
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1.603	134	N.D.	1.737	1.905	211	1.220	3.336
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.800	950	N.D.	4.750	5.188	575	154	5.916
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.455	864	N.D.	4.318	4.952	549	154	5.655
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.306	827	N.D.	4.133	4.681	519	154	5.354
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.455	864	N.D.	4.319	2.444	271	154	2.869
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.821	705	N.D.	3.527	2.165	240	154	2.559
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.539	635	N.D.	3.174	1.905	211	154	2.269

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 7 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

En dólares, salarios mensuales *

	CHILE				COLOMBIA				COSTA RICA			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	6.342	278	0	6.620	1.468	456	1.390	3.313	2.687	444	0	3.131
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	5.819	273	0	6.092	1.361	332	1.013	2.705	2.657	439	0	3.096
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	4.228	244	0	4.472	2.159	302	0	2.461	2.022	334	0	2.356
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	1.720	218	0	1.937	1.742	244	0	1.986	2.384	394	0	2.778
Poder Legislativo												
Senadores	6.342	278	0	6.620	1.172	404	3.674	5.249	N.A	N.A	N.A	N.A
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	6.015	2.253	0	8.268	3.414	440	126	3.980	N.A	N.A	N.A	N.A
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	5.315	1.991	0	7.306	2.682	345	172	3.199	N.A	N.A	N.A	N.A
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	4.164	1.561	0	5.725	2.752	385	0	3.137	N.A	N.A	N.A	N.A
Diputados	6.342	278	0	6.620	1.172	404	3.674	5.249	2.321	383	820	3.525
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	6.015	2.253	0	8.268	3.204	440	126	3.770	2.321	383	820	3.525
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	5.315	1.991	0	7.306	2.682	345	172	3.199	2.160	357	0	2.517
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	4.164	1.561	0	5.725	1.965	294	0	2.259	1.844	305	0	2.148
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	5.684	4	568	6.257	3.528	172	1.317	5.017	4.062	671	0	4.733
2° nivel jerárquico de la magistratura	4.500	4	450	4.954	2.867	279	0	3.146	2.679	443	0	3.121
3° nivel jerárquico de la magistratura	3.697	4	0	3.701	1.175	173	0	1.348	2.359	390	0	2.748
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.855	4	0	2.859	3.528	172	1.317	5.017	2.755	455	0	3.210
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.333	4	0	2.337	1.775	372	0	2.148	2.618	433	0	3.051
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.126	4	0	2.131	1.666	245	0	1.910	2.276	376	0	2.652

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 7 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

En dólares, salarios mensuales *

	ECUADOR				ESPAÑA				ESTADOS UNIDOS			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	3.851	305	1.500	5.656	5.374	0	0	5.374	14.325	N.D.	N.D.	14.325
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	2.805	218	1.100	4.122	6.473	153	0	6.627	12.892	N.D.	N.D.	12.892
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	2.213	168	800	3.181	5.835	153	0	5.989	11.875	N.D.	N.D.	11.875
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	4.847	153	0	5.001	11.167	N.D.	N.D.	11.167
Poder Legislativo												
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	12.892	N.D.	N.D.	12.892
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	12.892	N.D.	N.D.	12.892
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	8.765	0	0	8.765	16.550	N.D.	N.D.	16.550
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	4.484	0	0	4.484	15.842	N.D.	N.D.	15.842
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.422	0	0	3.422	13.667	N.D.	N.D.	13.667
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	3.300	0	0	3.300	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.799	0	0	2.799	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2.393	0	0	2.393	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 7 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

En dólares, salarios mensuales *

	INGLATERRA				MÉXICO				PERÚ			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo												
Ministro	11.313	0	N.D.	11.313	21.912	416	520	22.847	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	14.731	2.946	0	17.678	20.295	300	174	20.769	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	11.421	2.284	0	13.706	17.886	223	141	18.251	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	8.567	1.713	0	10.280	14.003	181	141	14.325	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Legislativo												
Senadores	7.573	N.D.	N.D.	7.573	11.671	1.297	3.547	16.515	2.968	N.D.	N.D.	2.968
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	13.932	223	0	14.155	9.180	N.D.	N.D.	9.180
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	11.289	223	0	11.513	7.424	N.D.	N.D.	7.424
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	9.898	223	0	10.122	6.000	N.D.	N.D.	6.000
Diputados	7.573	N.D.	N.D.	7.573	8.306	0	3.920	12.226	2.968	N.D.	N.D.	2.968
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	16.873	451	0	17.324	9.180	N.D.	N.D.	9.180
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	14.611	409	0	15.020	7.424	N.D.	N.D.	7.424
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	13.008	345	0	13.353	6.000	N.D.	N.D.	6.000
Poder Judicial												
1° nivel jerárquico de la magistratura	26.905	N.D.	N.D.	26.905	20.236	571	550	21.358	N.D.	N.D.	N.D.	7.683
2° nivel jerárquico de la magistratura	24.344	N.D.	N.D.	24.344	19.851	522	537	20.909	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	23.522	N.D.	N.D.	23.522	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	14.161	401	426	14.988	3.177	N.D.	N.D.	3.177
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	14.097	382	401	14.880	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	13.819	382	399	14.600	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

CUADRO 7 - SALARIO TOTAL - DIRECTO BRUTO E INDIRECTO MONETARIO (Cont.)

En dólares, salarios mensuales *

	REPÚBLICA DOMINICANA				VENEZUELA			
	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total	Salario bruto mensual	Salario bruto eventual	Salario indirecto	Salario total
Poder Ejecutivo								
Ministro	2.026	169	0	2.195	685	225	166	1.077
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	1.621	135	0	1.756	635	208	154	997
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	1.823	152	0	1.975	583	192	141	916
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	1.215	101	0	1.317	534	175	130	840
Poder Legislativo								
Senadores	2.344	195	469	3.008	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	1.288	411	0	1.700	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	1.074	89	0	1.163	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	859	72	0	931	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Diputados	2.342	459	543	3.343	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	1.459	425	0	1.884	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	1.215	223	304	1.742	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	810	149	223	1.182	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Poder Judicial								
1° nivel jerárquico de la magistratura	3.930	328	608	4.865	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	3.444	287	608	4.339	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	2.228	186	142	2.556	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	2.338	195	142	2.675	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	1.244	104	97	1.445	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	1.017	85	0	1.102	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.

ANEXO II

METODOLOGIA DE ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LAS ENCUESTAS DE HOGARES

II.1. Fuente de los Datos

CUADRO 1 Descripción de las Encuestas

CUADRO 2 Descripción de las Encuestas

II.2. Criterio de Selección de la Muestra

CUADRO 3 Cantidad de individuos (asalariados, con edades entre 18 y 65 años, residentes en áreas urbanas) según el Sector para cada País – muestra expandida

CUADRO 4 Cantidad de Individuos según el Sector para cada País – muestra no expandida

II.3. Definición de las Variables de Rendimiento

CUADRO 5 Variables utilizadas para el cálculo del salario directo

CUADRO 6 Variables utilizadas para el cálculo del salario indirecto

II.1. Fuente de los Datos

Los datos que fueron utilizados se obtuvieron en su gran mayoría a través del Programa para el Mejoramiento de las Encuestas y la Medición de las Condiciones de Vida en América Latina y el Caribe (MECOVI).

El Programa para el Mejoramiento de las Encuestas y la Medición de las Condiciones de Vida en América Latina y el Caribe (MECOVI) es una iniciativa conjunta del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas.

El objetivo central de este Programa es apoyar a los países en la tarea de generar información adecuada y de alta calidad acerca de las condiciones de vida de los habitantes de la región, en cuanto a su contenido, alcance, confiabilidad, actualidad y relevancia política. Una de las actividades del programa MECOVI -confiada a la CEPAL a través de su División de Estadística y Proyecciones- es la construcción, mantenimiento y actualización de un Banco de Datos de Encuestas de Hogares de los países de la región.

Tanto la base de datos como la documentación de las encuestas ha sido preparadas por la División de Estadística y Proyecciones de la CEPAL, quien además tuvo a su cargo evaluar la consistencia de la información y generar un conjunto de nuevas variables en un contexto de comparabilidad con los demás países de América Latina.

Las bases de datos utilizadas, período, alcance, así como su procedencia se describen a continuación.

CUADRO 1. Descripción de las Encuestas

País	Nombre Oficial	Organismo Ejecutor	Período	Cobertura	Programa MECOVI
Ecuador	Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo	Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)	Noviembre 2000	Nacional	Sí
Chile	Encuesta Nacional del Empleo	Instituto Nacional de Estadística (INE)	IV trimestre de 2000	Nacional	Sí
Venezuela	Encuesta de Hogares por Muestra	Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI)	II semestre de 2000	Nacional	Sí
Bolivia	Encuesta Continua de Hogares	Instituto Nacional de Estadística (INE)	Noviembre Diciembre 2000	Nacional	Sí
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares	Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)	Octubre de 2000	Urbana	Sí
República Dominicana	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo	Banco Central de La República Dominicana	Octubre de 2000	Nacional	No
México	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares	Instituto Nacional de Estadística, Geografía y Informática (INEG)	II semestre de 2000	Nacional	No
Colombia	Encuesta Continua de Hogares	Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)	Septiembre de 2000	Nacional	Sí
Brasil	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)	Septiembre de 2001	Nacional	No
Costa Rica	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)	Julio de 2000	Nacional	Sí

Perú	Encuesta Nacional de Hogares	Instituto Nacional de Estadística y Informática (INEI)	I trimestre de 2000	Nacional	No
------	------------------------------	--	---------------------	----------	----

CUADRO 2. Descripción de las Encuestas

País	Tamaño de la muestra		Muestra expandida	
	Hogares	Población	Hogares	Población
Ecuador	13963	62469	2840657	12795200
Chile	33544	125668	4079600	15286877
Venezuela	16809	80417	5116560	24179360
Bolivia	4857	20815	1906668	8274803
Argentina	22763	83399	6724410	23434258
República Dominicana	5696	22465	2191102	8688967
México	10108	42535	23484752	98825082
Colombia	33538	144155	9566040	41159776
Brasil	126858	378837	46623311	169563478
Costa Rica	9830	40509	928835	3810187
Perú	1191	4145	1648311	5594233

II.2. Criterio de Selección de la Muestra

Como criterio general fueron seleccionados para cada país solamente los individuos con edades ente 18 y 65 años, ocupados y residentes en áreas urbanas. Entre los empleados fueron considerados solamente los trabajadores asalariados.

Fueron definidos 4 grupos de estudio: público general, privado general, altos cargos en el sector público, altos cargos en el sector privado. Como SECTOR PÚBLICO GENERAL fueron considerados todos los individuos con ocupación principal en alguna esfera del sector publico. En todos los países fueron excluidos los militares. Como SECTOR PRIVADO GENERAL fueron considerados todos los individuos con ocupación principal en alguna esfera del sector privado.

Con relación a los grupos de ALTOS CARGOS, sean ellos en el sector privado o no, su definición se vio limitada a la disponibilidad de las informaciones referentes a las ocupaciones y su nivel de desagregación. De una forma general fueron considerados los individuos en cuya ocupación principal ejercían alguna actividad de dirección y tenían por lo menos nivel superior. A continuación son mencionadas las ocupaciones consideradas “altos cargos” en cada país.

VENEZUELA

GRUPO PRINCIPAL I. GERENTES, ADMINISTRADORES, DIRECTORES Y OTROS FUNCIONARIOS DE CATEGORÍA DIRECTIVA

- | | |
|----|--|
| 10 | Funcionarios elegidos para el Congreso Nacional, Asambleas Legislativas y Consejos Municipales |
| 11 | Funcionarios Directivos de la Administración Pública |
| 12 | Directores, Gerentes, Propietarios y Administradores en la Industria Manufacturera |
| 13 | Directores, Gerentes y Administradores en el comercio al por mayor y al por menor |
| 14 | Directores, Gerentes, Propietarios y Administradores en la Industria de la Construcción (Incluye Contratistas) |
| 15 | Directores, Gerentes, Propietarios y Administradores de Empresas Financieras |
| 16 | Directores, Gerentes, Propietarios y Administradores del Transporte, Almacenaje y Comunicaciones |
| 17 | Directores, Gerentes, Propietarios y Administradores de Electricidad, Gas, Agua y Servicios Sanitarios |
| 18 | Directores, Gerentes, Propietarios y Administradores de Empresas de Servicio |
| 19 | Directores, Gerentes, Propietarios y Administradores de Empresas n.e.o.g. |

MÉXICO

OCUPACIÓN

21	Funcionarios y directivos de los sectores publico, privado y social
61	Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios

BOLIVIA

GRAN GRUPO I: OCUPACIONES DE DIRECCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EMPRESAS

111	DIPUTADA
112	ALCALDE DE ARAMPAMPA
112	CONCEJAL EN LA ALCALDIA DE BETANZOS
112	OFICIAL DE CULTURA HONORABLE ALCALDIA MUNICIPAL
112	SUB ALCALDE DE LAS 11 COMUNIDADES DE AYGACHI
114	HACER CAMPAÑA POLITICA
121	DIRECTOR DE UNA INSTITUCION
121	VICE RECTOR DE LA UNIVERSIDAD
122	ADMINISTRA NEGOCIO
122	ADMINISTRA SU RESTAURANT
122	ADMINISTRA SU VIVERO
122	ADMINISTRADOR
122	ADMINISTRADOR DE CAMPAMENTO MINERO
122	ADMINISTRADOR DE GRANJA
122	ADMINISTRADOR DE HOTEL
122	ADMINISTRADOR DE SU ASERRADERO
122	ADMINISTRADOR DE UN HOTEL
122	ADMINISTRADOR GRAL.
122	ADMINISTRADORA
122	ADMINISTRADORA DE PELUQUERIA
122	ADMINISTRADORA DE WISQUERIA
122	ADMINISTRADORA DEL NEGOCIO
122	AGRICULTOR CAÑERO
122	ARQUITECTO
122	ARTESANA DE TEJIDOS EN MAQUINA
122	ASESOR GERENTE ADMINISTRADOR
122	CHAPISTA DE AUTOS
122	COORDINADOR
122	DIRECCION DE LAS ESCUELAS DEL MUNICIPIO
122	DIRECTOR DE COLEGIO
122	DIRECTOR DE COLEGIO DE NIVEL PRIMARIO
122	DIRECTOR DE NIVEL PRIMARIA
122	DIRECTOR DE NUCLEO ESCOLAR
122	DIRECTOR DE PRIMARIA
122	DIRECTOR DE RADIO
122	DIRECTOR NIVEL PRIMARIO
122	DIRECTORA DE ESCUELA PRIMARIA
122	DIRECTORA DE ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO
122	DIRECTORA DE NIVEL PRIMARIO
122	DIRIGIR UN PROYECTO DE DESARROLLO RURAL
122	ENCARGADA DE RESTAURANT DE UN ALOJAMIENTO
122	ENCARGADO ADMINISTRADOR DE GRANJAS AVICOLAS
122	ENCARGADO DE LAS FINANZAS DE UNA EMPRESA
122	GERENTE ADMINISTRADOR
122	GERENTE AGENCIA BANCARIA
122	GERENTE DE CONFECCIONES ROMY
122	GERENTE DE IMPRENTA Y SERIGRAFIA
122	GERENTE DE OP.
122	GERENTE DE UNA EMPRESA
122	GERENTE GRAL COTECO
122	GERENTE GRAL. LAB.
122	GERENTE REGIONAL
122	JEFE BASE DE VARIG

122	JEFE DE CARPINTERIA
122	MECANICO EQUIPO PESADO
122	PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE COTEAUTRI
122	SASTRE
122	SOCIO ADMINISTRADOR
122	SUPERVISAR UNA CASA DE MODAS
122	SUPERVISORA DEL DISTRITO DE SALUD
122	TRABAJADORA ADMINISTRATIVA
123	ADMINISTRACION DE IMPRENTA
123	ADMINISTRADOR
123	ADMINISTRADOR DE PERSONAL
123	ADMINISTRADORA DE LA COMERCIAL ENCOGAS
123	ADMINISTRADORA DE TRUFI
123	ASESORA DE IMPUESTOS INTERNOS
123	AUDITOR
123	CONTROL Y PLANIFICACION DE PERSONAS. JEFE DE PERSONAL
123	ENCARGADA DE VENTAS
123	ENCARGADO DE TRANSPORTE
123	GERENTE ADMINISTRATIVO
123	JEFE DE BODEGA
123	JEFE DE DISTRIBUCION DE CERAMICA
123	JEFE DE GRUPO DE MERCADERES (JEFE DE MERCADOTECNIA
123	JEFE DE MANTENIMIENTO
123	JEFE DE MANTENIMIENTO MECANICO DE MOTORES INDUSTRIALES
123	JEFE DE MECANICA EN YACIMIENTO
123	JEFE DE PERSONAL
123	JEFE DE PLANTA
123	JEFE DE PLANTA INDUSTRIAL
123	JEFE DE RECURSOS HUMANOS
123	REVISAR DOCUMENTACION
123	SUPERVISAR Y MONITOREAR PROYECTOS DE SALUD Y EDUCA
123	SUPERVISOR ADMINISTRATIVO
123	SUPERVISORA
123	SUPERVISORA DE ROPA AMERICANA
131	ADMINISTRAR TIENDA DE BALATAS Y REMACHADOS
131	ATENCION BAR
131	COMERCIANTE ATIENDE UN SNACK
131	COMPRA Y VENTA DE BIENES RAICES
131	GANADERO
131	GANADERO CRIA DE GANADO VACUNO
131	GANADERO VACUNO
131	GERENTE PROPIETARIO
131	PASTOR DE GANADO VACUNO Y CABALLAR

COLOMBIA

GRAN GRUPO 2: DIRECTORES Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS SUPERIORES

20	Miembros de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública
21	Directores y personal directivo: gerentes generales de diferentes actividades como: minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, bancos y servicios financieros, seguros, bienes inmuebles, transporte, depósito y almacenaje, comunicaciones y de servicios de esparcimiento

CHILE

GRUPO PRINCIPAL I.

GERENTES, ADMINISTRADORES Y FUNCIONARIOS DE CATEGORÍA DIRECTIVA ADMINISTRADORES

- | | |
|----|--|
| 10 | Empleados directivos de la administración pública |
| | Alcaides |
| | Alcaldes |
| | Cónsules |
| | Contralor General de la República |
| | Decano universitario |
| | Director del tránsito |
| | Director de escuelas públicas |
| | Director de servicio |
| | Directores regionales |
| | Directores nacionales |
| | Embajadores |
| | Encargado de negocios de embajadas |
| | Fiscalizador de impuesto |
| | Gobernadores |
| | Intendentes |
| | Inspector de aduana |
| | Inspector de correo |
| | Inspector de educación |
| | Inspector de higiene |
| | Inspector de registro civil |
| | Inspector electoral |
| | Inspector judicial |
| | Jefes de departamentos (administración pública) |
| | Jefes de cárcel |
| | Ministros del Gobierno Nacional |
| | Parlamentarios senadores |
| | Parlamentarios diputados |
| | Personal directivo de la administración pública |
| | Presidente de la República |
| | Presidente de la Corte Suprema |
| | Presidente de la Corte de Apelaciones |
| | Recaudador de impuestos |
| | Secretario municipal |
| | Secretario ministerial |
| | Subdirectores nacionales |
| | Subdelegado de gobierno |
| | Subsecretarios del gobierno nacional |
| | Tesorero municipal |
| | Vista de aduana |
| 11 | Directores y gerentes en el comercio por mayor y menor |
| | Administrador de comercio (empleador) |
| | Agente de importaciones |
| | Agente de exportaciones |
| | Comerciantes propietarios |
| | Comprador de productos agropecuarios |
| | Concesionario |
| | Directores departamentos de producción en comercio minorista |
| | Directores departamentos de producción en comercio mayorista |
| | Empresario de comercio |
| | Exportador (empleador) |
| | Gerente comercio por mayor |
| | Gerente comercio al por menor |
| | Importador |
| | Jefe de departamento en comercio al por mayor |
| | Propietario del comercio al por menor |
| | Propietario de comercio por mayor |
| 12 | Otros directores, gerentes y propietarios, administradores, se incluye subdirectores y subgerentes |

Administrador (hotel, restaurante, casino) (empleador)
 Administrador (fábrica o industria) (empleador)
 Administrador de transporte (empleador)
 Administrador de espectáculo
 Agente de banco
 Contratista (empleador en la construcción)
 Director deportivo
 Director de intermediación financiera
 Director de la caja de compensación
 Director cultural
 Directores de departamentos de operaciones servicios de cuidado personales y limpieza
 Directores o gerentes de desarrollo
 Directores de departamentos de producción servicios de cuidados personales y limpieza
 Directores de departamentos de producción de servicios a las empresas
 Directores de departamentos de operaciones de servicios a las empresas
 Director de departamentos de producción
 Director de presupuesto y contabilidad
 Director o gerentes de publicidad
 Director o gerentes de relaciones públicas
 Director o gerentes de abastecimiento
 Director o gerentes de servicios de informática
 Directores financieros y administrativos
 Director de departamentos de operaciones en empresas
 Director de hospital
 Director de escuela, liceo y colegios (privados)
 Director de jardín infantil (privados)
 Director o gerentes de investigaciones
 Director de departamentos de operaciones en comunicaciones
 Director de departamentos de operaciones de minería
 Director de departamentos de producción de minería
 Director de departamentos de producción de agua y electricidad
 Director de departamentos de operaciones de agua y electricidad
 Director de departamentos de producción en construcción
 Director de departamentos de operaciones de industrias manufactureras
 Director de departamentos de producción de industrias manufactureras
 Directores generales de empresas
 Directores de establecimientos de educación privada
 Director o gerente de departamento de producción
 Director o gerente de departamento de operaciones
 Director de departamentos de operaciones en construcción
 Director de departamentos de producción de obras públicas
 Director de departamentos de producción en almacenamiento
 Director de departamentos de operaciones en transporte
 Director de departamentos de operaciones en almacenamiento
 Director de departamentos de producción en comunicaciones
 Director o gerentes de distribución
 Director de departamentos de producción en transporte
 Director de departamentos de operaciones en hoteles
 Director de departamentos de operaciones en obras públicas
 Director de departamentos de producción en restaurantes
 Director de departamentos de operaciones en restaurantes
 Director de departamentos de producción en hoteles
 Director de departamentos de producción en empresas de intermediación
 Fletero (patrón)
 Gerente de sucursal
 Gerente de actividades bursátil
 Gerente de empresa de turismo
 Gerentes financieros y administrativo
 Gerentes de empresas de transporte
 Gerentes de empresas de comunicaciones
 Gerentes generales de empresas
 Gerentes de pequeñas empresas de intermediación
 Gerentes de empresas de almacenamiento
 Gerentes propietarios de casas de huéspedes
 Gerentes de pequeños hoteles
 Gerentes de pequeñas industrias manufactureras
 Gerentes de pequeñas empresas
 Gerentes de pequeñas empresas de obras públicas
 Gerentes de pequeñas empresas de construcción
 Gerentes de pequeños restaurantes

Propietario en servicios de esparcimiento
Rector de establecimientos de educación privada
Transportista (patrón, empleador)

ARGENTINA

GRUPO PRINCIPAL 0

OCUPACIONES DE DIRECCIÓN

- 01 FUNCIONARIOS DE DIRECCIÓN GUBERNAMENTAL
- 011 Funcionarios de dirección gubernamental, de calificación profesional
- 02 DIRECTIVOS DE EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS PRODUCTORES DE BIENES Y/O SERVICIOS
- 021 Directivos de empresas y establecimientos público productores de bienes y/o servicios, de calificación profesional
- 03 DIRECTIVOS DE GRANDES EMPRESAS PRIVADAS PRODUCTORAS DE BIENES Y/O SERVICIOS
- 031 Directivos de grandes empresas privadas productoras de bienes y/o servicios, de calificación profesional
- 04 DIRECTIVOS DE MEDIANAS EMPRESAS PRIVADAS PRODUCTORAS DE BIENES Y/O SERVICIOS
- 041 Directivos de medianas empresas privadas productoras de bienes y/o servicios, de calificación profesional
- 05 DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES SOCIALES, COMUNALES, POLÍTICAS, GREMIALES Y RELIGIOSAS
- 051 Directivos de instituciones sociales, comunales, políticas, gremiales y religiosas, de calificación profesional

GRUPO PRINCIPAL 1

OCUPACIONES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA, JURÍDICO-LEGAL DE PLANIFICACIÓN Y DE INFORMÁTICA

- 12 JEFES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA, JURÍDICO-LEGAL, DE PLANIFICACIÓN, Y DE INFORMÁTICA
- 121 Jefes de gestión administrativa, jurídico-legal, de planificación, y de informática, de calificación profesional
- 122 Jefes de gestión administrativa, jurídico-legal, de planificación, y de informática, de calificación técnica
- 123 Jefes de gestión administrativa, jurídico-legal, de planificación, y de informática, de calificación operativa
- 129 Jefes de gestión administrativa, jurídico-legal, de planificación, y de informática, de calificación ignorada

GRUPO PRINCIPAL 2

OCUPACIONES DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA, CONTABLE Y FINANCIERA

- 22 JEFES DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA, CONTABLE Y FINANCIERA
- 221 Jefes de gestión presupuestaria, contable y financiera, de calificación profesional
- 222 Jefes de gestión presupuestaria, contable y financiera, de calificación técnica
- 223 Jefes de gestión presupuestaria, contable y financiera, de calificación operativa
- 229 Jefes de gestión presupuestaria, contable y financiera, de calificación ignorada

GRUPO PRINCIPAL 3

OCUPACIONES DE COMERCIALIZACIÓN, TRANSPORTE, ALMACENAJE Y TELECOMUNICACIONES

- 32 JEFES DE LA COMERCIALIZACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS
- 321 Jefes de la comercialización de bienes y servicios, de calificación profesional
- 322 Jefes de la comercialización de bienes y servicios, de calificación técnica
- 323 Jefes de la comercialización de bienes y servicios, de calificación operativa
- 329 Jefes de la comercialización de bienes y servicios ignorada
- 36 JEFES DE SERVICIOS DE TRANSPORTE, ALMACENAJE Y TELECOMUNICACIONES
- 361 Jefes de servicios de transporte, almacenaje y telecomunicaciones, de calificación profesional
- 362 Jefes de servicios de transporte, almacenaje y telecomunicaciones, de calificación técnica
- 363 Jefes de servicios de transporte, almacenaje y telecomunicaciones, de calificación operativa
- 369 Jefes de servicios de transporte, almacenaje y telecomunicaciones, de calificación ignorada

GRUPO PRINCIPAL 4

OCUPACIONES DE SERVICIOS SOCIALES BÁSICOS

- 42 JEFES DE SERVICIOS SOCIALES BÁSICOS
- 421 Jefes de servicios sociales básicos, de calificación profesional
- 422 Jefes de servicios sociales básicos, de calificación técnica
- 423 Jefes de servicios sociales básicos, de calificación operativa
- 429 Jefes de servicios sociales básicos, de calificación ignorada

GRUPO PRINCIPAL 5

OCUPACIONES DE SERVICIOS VARIOS

- 52 JEFES DE SERVICIOS VARIOS
- 521 Jefes de servicios varios, de calificación profesional

522 Jefes de servicios varios, de calificación técnica
 523 Jefes de servicios varios, de calificación operativa
 529 Jefes de servicios varios, de calificación ignorada

**GRUPO PRINCIPAL 6
 OCUPACIONES DE LA PRODUCCIÓN AGROPECUARIA Y PRIMARIA**

62 JEFES DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA, GANADERA Y FORESTAL
 621 Jefes de la producción agrícola, ganadera y forestal, de calificación profesional
 622 Jefes de la producción agrícola, ganadera y forestal, de calificación técnica
 623 Jefes de la producción agrícola, ganadera y forestal, de calificación operativa
 629 Jefes de la producción agrícola, ganadera y forestal, de calificación ignorada
 66 JEFE DE PESCA Y CAZA
 662 Jefe de pesca y caza, de calificación técnica
 669 Jefe de pesca y caza, de calificación ignorada

**GRUPO PRINCIPAL 7
 OCUPACIONES DE LA PRODUCCIÓN EXTRACTIVA, ENERGÉTICA, DE CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURA**

72 JEFES DE LA PRODUCCIÓN EXTRACTIVA, ENERGÉTICA, DE CONSTRUCCIÓN E INFRAESTRUCTURA
 721 Jefes de la producción extractiva, energética, de construcción e infraestructura, de calificación profesional
 722 Jefes de la producción extractiva, energética, de construcción e infraestructura, de calificación técnica
 723 Jefes de la producción extractiva, energética, de construcción e infraestructura, de calificación operativa
 729 Jefes de la producción extractiva, energética, de construcción e infraestructura, de calificación ignorada

**GRUPO PRINCIPAL 8
 OCUPACIONES DE LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL Y DE REPARACIÓN DE BIENES DE CONSUMO**

82 JEFES DE LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL
 821 Jefes de la producción industrial, de calificación profesional
 822 Jefes de la producción industrial, de calificación técnica
 823 Jefes de la producción industrial, de calificación operativa
 829 Jefes de la producción industrial, de calificación ignorada

ECUADOR

**GRAN GRUPO 1 MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS
 LEGISLATIVO Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN
 PÚBLICA Y DE EMPRESAS**

**11 MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL
 DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

111 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos

1110 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos

112 Personal directivo de la administración pública

1120 Personal directivo de la administración pública

113 Jefes de pequeñas poblaciones

1130 Jefes de pequeñas poblaciones
 114 Dirigentes y administradores de organizaciones especializadas
 1141 Dirigentes y administradores de partidos políticos
 1142 Dirigentes y administradores de organizaciones de empleadores, de trabajadores y de otras de interés socioeconómico
 1143 Dirigentes y administradores de organizaciones humanitarias y de otras organizaciones especializadas

12 DIRECTORES DE EMPRESA

121 Directores generales y gerentes generales de empresa

1210 Directores generales y gerentes generales de empresa

122 Directores de departamentos de producción y operaciones

1221 Directores de departamentos de producción y operaciones, agricultura, caza, silvicultura y pesca
1222 Directores de departamentos de producción y operaciones, industrias manufactureras
1223 Directores de departamentos de producción y operaciones, construcción y obras públicas
1224 Directores de departamentos de producción y operaciones, comercio mayorista y minorista
1225 Directores de departamentos de producción y operaciones, restauración y hotelería
1226 Directores de departamentos de producción y operaciones, transporte, almacenamiento y comunicaciones
1227 Directores de departamentos de producción y operaciones, empresa de intermediación y servicios a empresas
1228 Directores de departamentos de producción y operaciones, servicios de cuidados personales, limpieza y servicios similares
1229 Directores de departamentos de producción y operaciones, no clasificados bajo otros epígrafes

123 Otros directores de departamentos

1231 Directores de departamentos financieros y administrativos
1232 Directores de departamentos de personal y de relaciones laborales
1233 Directores de departamentos de ventas y comercialización
1234 Directores de departamentos de publicidad y de relaciones públicas
1235 Directores de departamentos de abastecimiento y distribución
1236 Directores de departamentos de servicios de informática
1237 Directores de departamentos de investigaciones y desarrollo
1239 Otros directores de departamentos, no clasificados bajo otros epígrafes

13 GERENTES DE EMPRESA

131 Gerentes de empresa

1311 Gerentes de empresas de agricultura, caza, silvicultura y pesca
1312 Gerentes de industrias manufactureras
1313 Gerentes de empresas de construcción y obras públicas
1314 Gerentes de comercio mayoristas y minoristas
1315 Gerentes de empresas de restauración y hotelería
1316 Gerentes de empresas de transporte, almacenamiento y comunicaciones
1317 Gerentes de empresas de intermediación y servicios a empresas
1318 Gerentes de empresas de servicios de cuidados personales, limpieza y servicios similares
1319 Gerentes de empresas, no clasificados bajo otros epígrafes

BRASIL

020 - ADIDO COMERCIAL - NACIONAL
020 - ADIDO DIPLOMATICO - NACIONAL
020 - ADIDO MILITAR - NACIONAL
020 - ADIDO NAVAL - NACIONAL
020 - AGENTE CONSULAR - NACIONAL
020 - CHANCELER
020 - CONSELHEIRO COMERCIAL - NACIONAL
020 - CONSELHEIRO DE EMBAIXADA - NACIONAL
020 - CONSELHEIRO DIPLOMATICO - NACIONAL
020 - CONSUL - NACIONAL
020 - DEPUTADO ESTADUAL
020 - DEPUTADO FEDERAL
020 - DIPLOMATA - NACIONAL
020 - EDIL
020 - EMBAIXADOR - NACIONAL
020 - GOVERNADOR DE ESTADO
020 - INTRODUTOR DIPLOMATICO - NACIONAL
020 - LEGISLADOR
020 - MEMBRO DE CORPO DIPLOMATICO - NACIONAL
020 - MEMBRO DO PODER LEGISLATIVO
020 - MINISTRO - DIPLOMATA - NACIONAL
020 - MINISTRO DE ESTADO

020 - MINISTRO DO TRIBUNAL DE CONTAS
 020 - MINISTRO PLENIPOTENCIÁRIO
 020 - OFICIAL DE CHANCELARIA
 020 - PARLAMENTAR
 020 - PREFEITO MUNICIPAL
 020 - PRESIDENTE DA REPÚBLICA
 020 - REPRESENTANTE DIPLOMÁTICO - NACIONAL
 020 - SECRETÁRIO DE EMBAIXADA - NACIONAL
 020 - SECRETÁRIO DE ESTADO
 020 - SECRETÁRIO DE LEGAÇÃO - NACIONAL
 020 - SECRETÁRIO DE PREFEITURA
 020 - SECRETÁRIO DIPLOMÁTICO - NACIONAL
 020 - SENADOR
 020 - VEREADOR
 020 - VICE-CONSUL - NACIONAL
 020 - VICE-GOVERNADOR
 020 - VICE-PREFEITO MUNICIPAL
 020 - VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA

021 - ADMINISTRADOR DE MESA DE RENDAS
 021 - ADMINISTRADOR NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - ASSESSOR - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - ASSESSOR TÉCNICO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CAMARISTA
 021 - CHEFE - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE AGENCIA DE COLETA - NO IBGE
 021 - CHEFE DE CONTABILIDADE - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE CONTROLE DE PATRIMÔNIO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE CRÉDITO E COBRANÇA - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE DEPARTAMENTO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE DIVISÃO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE ESCRITÓRIO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE EXPEDIENTE - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE FISCALIZAÇÃO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE GABINETE - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE MATERIAL - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE ORÇAMENTO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE PESSOAL - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE PROTOCOLO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE PUBLICIDADE - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE SEÇÃO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE SECRETARIA - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE SEGURANÇA PÚBLICA
 021 - CHEFE DE SERVIÇO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE SETOR - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE TESOUREARIA - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CHEFE DE TRANSPORTES - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - COLETOR - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - CONSULTOR TÉCNICO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - DELEGADO DE ENSINO
 021 - DELEGADO DE SAÚDE
 021 - DELEGADO FISCAL
 021 - DELEGADO REGIONAL
 021 - DIRETOR - NO ENSINO PÚBLICO - INCL. SUB, VICE
 021 - DIRETOR - NO SERVIÇO PÚBLICO - INCL. SUB, VICE
 021 - DIRETOR DE ESCOLA PÚBLICA - INCL. SUB, VICE
 021 - DIRETOR DE GRUPO ESCOLAR PÚBLICO - INCL. SUB, VICE
 021 - ENCARREGADO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - GERENTE DE PESQUISAS - NO IBGE
 021 - GERENTE DE PROJETO - NO IBGE
 021 - INSPETOR GERAL - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - INSPETOR REGIONAL - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - MORDOMO - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - OFICIAL DE GABINETE
 021 - REITOR - NO ENSINO PÚBLICO
 021 - SECRETÁRIO DE CONSELHO
 021 - SECRETÁRIO GERAL - NO SERVIÇO PÚBLICO
 021 - SUBDIRETOR - NO SERVIÇO PÚBLICO

021 - SUPERINTENDENTE - NO SERVIÇO PÚBLICO
021 - SUPERVISOR - NO SERVIÇO PÚBLICO
021 - VICE-DIRETOR - NO SERVIÇO PÚBLICO

030 - ADMINISTRADOR - NA AGROPECUARIA
030 - ADMINISTRADOR - NA CULTURA
030 - ADMINISTRADOR - NA LAVOURA
030 - ADMINISTRADOR - NA PECUARIA
030 - ADMINISTRADOR DE EMPRESA AGRICOLA
030 - ADMINISTRADOR DE EMPRESA DE PECUARIA
030 - ADMINISTRADOR DE EMPRESA RURAL
030 - ADMINISTRADOR DE ENGORDA
030 - ADMINISTRADOR DE FAZENDA
030 - ADMINISTRADOR DE INVERNADA
030 - ASSESSOR - NA AGROPECUARIA
030 - ASSESSOR TÉCNICO - NA AGROPECUARIA
030 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NA AGROPECUARIA
030 - CONSULTOR TÉCNICO - NA AGROPECUARIA
030 - DIRETOR - NA AGROPECUARIA
030 - DIRETOR - NA CULTURA
030 - DIRETOR - NA LAVOURA
030 - DIRETOR - NA PECUARIA
030 - DIRETOR AGRICOLA
030 - DIRETOR DE EMPRESA AGROPECUARIA
030 - GERENTE DE EMPRESA AGRICOLA
030 - GERENTE DE EMPRESA DE PECUARIA
030 - GERENTE DE EMPRESA RURAL
030 - GERENTE DE FAZENDA
030 - INSPETOR GERAL - NA AGROPECUARIA
030 - INSPETOR REGIONAL - NA AGROPECUARIA
030 - PRESIDENTE DE EMPRESA - NA AGROPECUARIA
030 - SECRETARIO GERAL - NA AGROPECUARIA
030 - SUBDIRETOR - NA AGROPECUARIA
030 - SUBGERENTE - NA AGROPECUARIA
030 - SUPERINTENDENTE - NA AGROPECUARIA
030 - VICE-DIRETOR - NA AGROPECUARIA
030 - VICE-PRESIDENTE - NA AGROPECUARIA

031 - ADMINISTRADOR - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS DE EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - ASSESSOR - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - ASSESSOR TÉCNICO - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - CONSULTOR TÉCNICO - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - DIRETOR - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - GERENTE - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - GERENTE DE EMPRESAS DE EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - INSPETOR GERAL - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - INSPETOR REGIONAL - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - PRESIDENTE DE EMPRESA - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - SECRETARIO GERAL - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - SUBDIRETOR - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - SUBGERENTE - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - SUPERINTENDENTE - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - VICE-DIRETOR - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA
031 - VICE-PRESIDENTE - NA EXTRAÇÃO VEGETAL E PESCA

032 - ADMINISTRADOR - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS DE EXTRAÇÃO MINERAL
032 - ASSESSOR - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - ASSESSOR TÉCNICO - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - CONSULTOR TÉCNICO - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - DIRETOR - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - DIRETOR DE EMPRESA DE EXTRAÇÃO MINERAL
032 - GERENTE - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - GERENTE DE EMPRESAS DE EXTRAÇÃO MINERAL
032 - INSPETOR GERAL - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - INSPETOR REGIONAL - NA EXTRAÇÃO MINERAL
032 - PRESIDENTE DE EMPRESA - NA EXTRAÇÃO MINERAL

032 - SECRETARIO GERAL - NA EXTRAÇÃO MINERAL
 032 - SUBDIRETOR - NA EXTRAÇÃO MINERAL
 032 - SUBGERENTE - NA EXTRAÇÃO MINERAL
 032 - SUPERINTENDENTE - NA EXTRAÇÃO MINERAL
 032 - VICE-DIRETOR - NA EXTRAÇÃO MINERAL
 032 - VICE-PRESIDENTE - NA EXTRAÇÃO MINERAL

033 - ADMINISTRADOR - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS INDUSTRIAIS
 033 - ASSESSOR - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - ASSESSOR TECNICO - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - CHEFE DE VENDAS - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - CONSULTOR TECNICO - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - COORDENADOR DE VENDAS - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - DIRETOR - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - GERENTE - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - GERENTE DE COMPRAS - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - GERENTE DE EMPRESAS INDUSTRIAIS
 033 - GERENTE DE PRODUÇÃO - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - GERENTE DE VENDAS - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - GERENTE FINANCEIRO
 033 - GERENTE INDUSTRIAL
 033 - INSPETOR GERAL - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - INSPETOR REGIONAL - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - PRESIDENTE DE EMPRESA - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - PROMOTOR DE VENDAS - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - SECRETARIO GERAL - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - SUBDIRETOR - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - SUBGERENTE - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - SUPERINTENDENTE - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - SUPERVISOR DE VENDAS - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - VICE-DIRETOR - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO
 033 - VICE-PRESIDENTE - NA INDUSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO

034 - ADMINISTRADOR - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - ASSESSOR - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - ASSESSOR TECNICO - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - CONSULTOR TECNICO - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - DIRETOR - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - GERENTE - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - GERENTE DE EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - INSPETOR GERAL - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - INSPETOR REGIONAL - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - PRESIDENTE DE EMPRESA - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - SECRETARIO GERAL - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - SUBDIRETOR - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - SUBGERENTE - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - SUPERINTENDENTE - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - VICE-DIRETOR - NA CONSTRUÇÃO CIVIL
 034 - VICE-PRESIDENTE - NA CONSTRUÇÃO CIVIL

035 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS COMERCIAIS
 035 - ADMINISTRADOR NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - AGENTE DE COMPRAS
 035 - ASSESSOR - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - ASSESSOR TECNICO - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - CHEFE DE VENDAS
 035 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - CONSULTOR TECNICO - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - COORDENADOR DE COMPRAS
 035 - COORDENADOR DE VENDAS
 035 - DIRETOR - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - FISCAL DE LOJA
 035 - GERENTE - NO COMERCIO DE MERCADORIA E NO SERVIÇO DE ALIMENTAÇÃO
 035 - GERENTE DE - BAR, CANTINA, LANCHONETE, RESTAURANTE
 035 - GERENTE DE EMPRESAS COMERCIAIS
 035 - GERENTE DE LOJA

035 - INSPETOR GERAL - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - INSPETOR REGIONAL - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - PRESIDENTE DE EMPRESA - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - PROMOTOR DE VENDAS
 035 - SECRETARIO GERAL - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - SUBDIRETOR - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - SUBGERENTE - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - SUPERINTENDENTE - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - SUPERVISOR DE COMPRAS
 035 - SUPERVISOR DE VENDAS
 035 - VICE-DIRETOR - NO COMERCIO DE MERCADORIAS
 035 - VICE-PRESIDENTE NO COMERCIO DE MERCADORIAS

036 - ADMINISTRADOR DE CAMPING
 036 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS DE HOSPEDAGEM
 036 - ADMINISTRADOR NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - ASSESSOR - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - ASSESSOR TECNICO - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - CONSULTOR TECNICO - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - DIRETOR - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - GERENTE - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - GERENTE DE EMPRESAS DE HOSPEDAGEM
 036 - GERENTE DE HOSPEDARIA
 036 - GERENTE DE HOTEL
 036 - GERENTE DE MOTEL
 036 - INSPETOR GERAL - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - INSPETOR REGIONAL - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - PRESIDENTE DE EMPRESA - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM
 036 - SECRETARIO GERAL - NO SERVIÇO DE HOSPEDAGEM

037 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS DE TRANSPORTES
 037 - ADMINISTRADOR NOS TRANSPORTES
 037 - ASSESSOR - NOS TRANSPORTES
 037 - ASSESSOR TECNICO - NOS TRANSPORTES
 037 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO - NOS TRANSPORTES
 037 - CONSULTOR TECNICO - NOS TRANSPORTES
 037 - DIRETOR - NOS TRANSPORTES
 037 - GERENTE - NOS TRANSPORTES
 037 - GERENTE DE AEROPORTO
 037 - GERENTE DE EMPRESAS DE TRANSPORTES
 037 - INSPETOR GERAL - NOS TRANSPORTES
 037 - INSPETOR REGIONAL - NOS TRANSPORTES
 037 - PRESIDENTE DE EMPRESA - NOS TRANSPORTES
 037 - SECRETARIO GERAL - NOS TRANSPORTES
 037 - SUBDIRETOR - NOS TRANSPORTES
 037 - SUBGERENTE - NOS TRANSPORTES
 037 - SUPERINTENDENTE - NOS TRANSPORTES
 037 - VICE-DIRETOR - NOS TRANSPORTES
 037 - VICE-PRESIDENTE - NOS TRANSPORTES

038 - ADMINISTRADOR DE BANCOS
 038 - ADMINISTRADOR DE CASAS BANCARIAS
 038 - ADMINISTRADOR DE COMPANHIAS DE CAPITALIZAÇÃO
 038 - ADMINISTRADOR DE COMPANHIAS DE SEGUROS
 038 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS FINANCEIRAS
 038 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS IMOBILIARIAS
 038 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - ASSESSOR DE EMPRESAS FINANCEIRAS
 038 - ASSESSOR DE EMPRESAS IMOBILIARIAS
 038 - ASSESSOR DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - ASSESSOR TECNICO DE EMPRESAS FINANCEIRAS
 038 - ASSESSOR TECNICO DE EMPRESAS IMOBILIARIAS
 038 - ASSESSOR TECNICO DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO DE EMPRESAS FINANCEIRAS E IMOBILIARIAS
 038 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - CONSULTOR TECNICO DE EMPRESAS FINANCEIRAS E IMOBILIARIAS
 038 - CONSULTOR TECNICO DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - DIRETOR - NO COMERCIO DE VALORES
 038 - DIRETOR DE COMPANHIA DE SEGUROS

038 - DIRECTOR DE EMPRESAS FINANCEIRAS, IMOBILIARIAS E SECURITARIAS
 038 - GERENTE DE CAMBIO
 038 - GERENTE DE EMPRESAS FINANCEIRAS, IMOBILIARIAS E SECURITARIAS
 038 - INSPETOR GERAL DE EMPRESAS FINANCEIRAS
 038 - INSPETOR GERAL DE EMPRESAS IMOBILIARIAS E SECURITARIAS
 038 - INSPETOR REGIONAL DE EMPRESAS FINANCEIRAS
 038 - INSPETOR REGIONAL DE EMPRESAS IMOBILIARIAS
 038 - INSPETOR REGIONAL DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - PRESIDENTE DE EMPRESAS FINANCEIRAS, IMOBILIARIAS E SECURITARIAS
 038 - SECRETARIO GERAL DE EMPRESAS FINANCEIRAS E IMOBILIARIAS
 038 - SECRETARIO GERAL DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - SUBDIRETOR DE EMPRESAS FINANCEIRAS E IMOBILIARIAS
 038 - SUBDIRETOR DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - SUBGERENTE DE EMPRESAS FINANCEIRAS E IMOBILIARIAS
 038 - SUBGERENTE DE EMPRESAS SECURITARIAS
 038 - SUPERINTENDENTE DE EMPRESAS FINANCEIRAS
 038 - SUPERINTENDENTE DE EMPRESAS IMOBILIARIAS E SECURITARIAS
 038 - VICE-DIRETOR DE EMPRESAS FINANCEIRAS, IMOBILIARIAS E SECURITARIAS
 038 - VICE-PRESIDENTE DE EMPRESAS FINANCEIRAS
 038 - VICE-PRESIDENTE DE EMPRESAS IMOBILIARIAS E SECURITARIAS

 039 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS HOSPITALARES
 039 - ADMINISTRADOR DE EMPRESAS NÃO ESPECIFICADAS
 039 - ASSESSOR
 039 - CONSELHEIRO ADMINISTRATIVO
 039 - CONSULTOR TECNICO
 039 - DIRETOR
 039 - DIRETOR - NO ENSINO PARTICULAR
 039 - DIRETOR DE ESCOLA PARTICULAR
 039 - DIRETOR DE GRUPO ESCOLAR PARTICULAR
 039 - GERENTE
 039 - INSPETOR GERAL
 039 - INSPETOR REGIONAL
 039 - PRESIDENTE DE EMPRESA
 039 - PROVIDOR
 039 - REITOR - NO ENSINO PARTICULAR
 039 - SECRETARIO GERAL
 039 - SUBDIRETOR
 039 - SUBGERENTE
 039 - SUPERINTENDENTE
 039 - VICE-DIRETOR
 039 - VICE-PRESIDENTE

COSTA RICA

GRUPO PRINCIPAL 1.

DIRECTIVOS, GERENTES Y ADMINISTRADORES GENERALES

10	DIRECTORES Y FUNCIONARIOS DE CATEGORÍA DIRECTIVA O DE JEFATURA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
100	Jefe de Estado, ministros y viceministros del Poder Ejecutivo, presidente de la Asamblea Legislativa, diputados, presidente de la Suprema Corte de Justicia, presidente del Tribunal Supremo de Elecciones, contralor y subcontralor general, directores, subdirectores de instituciones estatales nacionales, miembros de las juntas directivas de instituciones gubernamentales, embajadores, cónsules, vicecónsules y demás representantes diplomáticos en todos los casos, las personas incluidas deben ser costarricenses
101	Gobernadores provinciales y directores de instituciones a nivel regional o provincial
102	Directivos municipales, cantonales, distritales y de localidad
103	Jefes de departamento, oficina, sección, unidad de instituciones gubernamentales a nivel central
104	Jefes de departamento, oficina, sección, unidad de instituciones gubernamentales a nivel provincial o regional
105	Asesores gubernamentales a nivel nacional, del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Electoral o de la Contraloría
11	DIRECTORES Y GERENTES DE EMPRESAS AUTÓNOMAS, SEMI-AUTÓNOMAS Y PRIVADAS EN LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA E INDUSTRIAL Y EL COMERCIO
110	Directores, subdirectores, gerentes y sub-gerentes en el comercio
111	Directores, subdirectores, administradores y gerentes de empresas de construcción
112	Administradores, jefes de departamento, sección, oficina, unidad de empresas de comercio mayorista
113	Administradores, jefes de departamento, sección, oficina, unidad de empresas de comercio minorista

114	Directores, subdirectores, gerentes, sub-gerentes, administradores generales de empresas agropecuarias
115	Jefes de departamento, oficina, sección, unidad de empresas agropecuarias
116	Directores, subdirectores, gerentes, sub-gerentes, administradores generales de empresas industriales
117	Jefes de departamento, sección, unidad de empresas industriales
118	Directores, subdirectores, gerentes, sub-gerentes, administradores generales de empresas mineras
119	Jefes de departamento, oficina, sección, unidad de empresas mineras
12	DIRECTORES, GERENTES Y ADMINISTRADORES GENERALES DE EMPRESAS AUTÓNOMAS Y PRIVADAS EN SERVICIOS (Excepto comercio y administración gubernamental)
120	Directores, subdirectores y administradores generales de hospitales y demás instituciones de salud, centros de reclusión y de rehabilitación
121	Rectores universitarios, directores, subdirectores, asesores-supervisores y administradores de centros de enseñanza
122	Directores, subdirectores, gerentes, sub-gerentes y administradores de instituciones o empresas de finanzas, seguros y bienes raíces
123	Directores, subdirectores, gerentes, sub-gerentes y administradores de transporte de carga y pasajeros y almacenamiento
124	Directores, subdirectores, gerentes, sub-gerentes y administradores de comunicaciones y servicios públicos
125	Directores, subdirectores, gerentes, subgerentes y administradores de empresas de servicios de preparación (no fabricación) de alimentos y bebidas, alojamiento y disposición de sitios donde acampar tales como: hoteles, restaurantes, cantinas y sodas, cafés, pensiones, casas de huéspedes
126	Directores, subdirectores, gerentes, sub-gerentes y administradores de otros establecimientos de servicios
127	Jefes de departamento, sección, oficina, unidad de empresas de cualquiera de las actividades anteriores
128	Jefes de mantenimiento y aseo en empresas privadas

REPÚBLICA DOMINICANA

MAJOR GROUP 1 LEGISLATORS, SENIOR OFFICIALS AND MANAGERS

11 LEGISLATORS AND SENIOR OFFICIALS

111 LEGISLATORS

1110 Legislators

112 SENIOR GOVERNMENT OFFICIALS

1120 Senior government officials

113 TRADITIONAL CHIEFS AND HEADS OF VILLAGES

1130 Traditional chiefs and heads of villages

114 SENIOR OFFICIALS OF SPECIAL-INTEREST ORGANISATIONS

1141 Senior officials of political-party organisations

1142 Senior officials of employers', workers' and other economic-interest organisations

1143 Senior officials of humanitarian and other special-interest organisations

12 CORPORATE MANAGERS (This group is intended to include persons who - as directors, chief executives or department managers - manage enterprises or organisations, or departments, requiring a total of three or more managers.)

121 DIRECTORS AND CHIEF EXECUTIVES

1210 Directors and chief executives

122 PRODUCTION AND OPERATIONS DEPARTMENT MANAGERS

1221 Production and operations department managers in agriculture, hunting, forestry and fishing

1222 Production and operations department managers in manufacturing

1223 Production and operations department managers in construction

1224 Production and operations department managers in wholesale and retail trade

1225 Production and operations department managers in restaurants and hotels

1226 Production and operations department managers in transport, storage and communications

1227 Production and operations department managers in business services

1228 Production and operations department managers in personal care, cleaning and related services

1229 Production and operations department managers not elsewhere classified

123 OTHER DEPARTMENT MANAGERS

1231 Finance and administration department managers

1232 Personnel and industrial relations department managers

1233 Sales and marketing department managers

1234 Advertising and public relations department managers

1235 Supply and distribution department managers
1236 Computing services department managers
1237 Research and development department managers
1239 Other department managers not elsewhere classified

13 GENERAL MANAGERS

131 GENERAL MANAGERS

1311 General managers in agriculture, hunting, forestry/ and fishing
1312 General managers in manufacturing
1313 General managers in construction
1314 General managers in wholesale and retail trade
1315 General managers of restaurants and hotels
1316 General managers in transport, storage and communications
1317 General managers of business services
1318 General managers in personal care, cleaning and related services
1319 General managers not elsewhere classified

PERÚ

11 MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS
12 DIRECTORES DE EMPRESA (CON 3 O MAS DIRECTORES)
13 DIRECTORES DE EMPRESA (CON 3 O MAS DIRECTORES)
14 GERENTE DE PEQUEÑAS EMPRESAS (TALLERES)

111 MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS
112 PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA
113 JEFES DE PEQUEÑAS POBLACIONES
114 DIRIGENTES Y ADMINISTRADORES DE PARTIDOS POLITICOS
115 DIRIGENTES Y ADMINISTRADORES DE ORGANIZACIONES DE EMPLEADOR
116 DIRIGENTES Y ADMINISTRADORES DE ORGANIZACIONES HUMANITARIAS

121 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE AGRICULTURA
122 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS
123 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE LA CONSTRUCCION
124 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE COMERCIO MAYOR
125 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE RESTAURANTES
126 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE TRANSPORTE, ALIMENTOS
127 DIRECTORES GENERALES Y GERENTES GENERALES DE SERVICIOS PUBLICOS
128 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES:
129 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES DE:

131 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES:
132 DIRECTORES DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCION Y OPERACIONES:
133 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES,
134 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS DE PRODUCCION Y OPERACIONES,
135 DIRECTORES DE DEPARTAMENTO DE PRODUCCION Y OPERACIONES,
136 RECTORES, DIRECTORES Y DECANOS DE UNIVERSIDAD Y CENTRO DE
137 DIRECTORES DE DEPARTAMENTOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS Y
138 DIRECTORES DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL, RELACIONES LABORALES
139 DIRECTORES Y GERENTES DE DEPARTAMENTO DE VENTAS,

141 GERENTES DE EMPRESAS DE AGRICULTURA, CAZA, SIVICULTURA
142 GERENTE DE INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, EXPLOTACION DE MINAS
143 GERENTE DE CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS
144 GERENTES DE COMERCIO MAYORISTA Y MINORISTA, REPARACION DE
145 GERENTES Y ADMINISTRADORES DE COMERCIO NO ESPECIFICADO
146 GERENTES DE RESTAURANTES, HOTELES Y AFINES
147 GERENTES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE, ALMACEN Y COMUNICACION
148 GEREN./ADM.DE EMP. Y/O AGEN.DE SERV. VARIOS (EXCEPTO HOTELES

255 JUECES

La muestra seleccionada para este estudio, siguiendo los criterios anteriormente mencionados, puede ser observada en los cuadros presentados a continuación.

CUADRO 3. Cantidad de individuos (asalariados, con edades entre 18 y 65 años, residentes en áreas urbanas) según el Sector para cada País – muestra expandida

	Público	Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	1258896	4439048	64559	146139
Chile	508748	2767173	18286	21073
Venezuela	1280070	7.132152	32484	130762
Bolivia	261658	711466	11457	17784
Ecuador	344218	2707239	13483	57697
República Dominicana	369110	1170955	7856	24362
México	1308009	19727339	240159	952110
Colombia	1514685	5620581	30179	90478
Brasil	2270200	10713003	74077	167679
Costa Rica	216737	703103	12293	20006
Perú	238980	1254594	3205	19988

**Cuadro 4. Cantidad de individuos según el Sector para cada País
-muestra no expandida**

	Público	Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	6008	13119	296	330
Chile	4344	21533	146	134
Venezuela	4410	22353	137	369
Bolivia	644	1453	30	31
Ecuador	1865	12270	74	204
República Dominicana	960	3164	21	65
México	563	7829	110	350
Colombia	5162	19444	90	237
Brasil	6766	27570	241	360
Costa Rica	2028	7126	100	143
Perú	178	934	4	14

II.3. Definición de las Variables de rendimiento.

Cuadro 5: Variables utilizadas para el cálculo del salario directo

	Variable	Definición
Argentina	INGRESO	Ingreso que perciben los ocupados mensualmente en su ocupación principal
Chile	SYSEF	Ingreso de los ocupados por sueldos y salarios en efectivo (<i>de uno o más empleadores</i>)
Venezuela	YOCUPAPM	Ingreso que perciben los ocupados mensualmente en su ocupación principal
Bolivia	YASALP	Ingreso <i>líquido</i> de los asalariados en la ocupación principal
Ecuador	INGASAEF	Ingreso de los asalariados en efectivo en la ocupación principal
República Dominicana	ING_OCUP_PRINC	Ingreso que perciben los ocupados mensualmente en su ocupación principal
México	ING_1 (P001) asociado a ocupación principal EMPLEO=1	Ingresos por remuneraciones al trabajo en la ocupación principal (sueldos, salarios o jornal)
Colombia	SYSEFP	Ingreso de los asalariados por sueldos y salarios en efectivo en la ocupación principal
Brasil	V4718	Rendimiento mensual do trabajo principal
Costa Rica	YPRINCIP	Ingreso que perciben los ocupados mensualmente en su ocupación principal
Perú	P5112 SALARIOS P5111 SUELDOS	Ingreso de los asalariados por sueldos y salarios en la ocupación principal

Cuadro 6: Variables utilizadas para el cálculo del salario indirecto:

	Variable	Definición
Argentina	INGBEC	Beca de estudio
	INGCUO	Cuota de alimentación
Chile	SYSES	Ingreso de los ocupados por sueldos y salarios en especie
Venezuela	YOTROSA (sin valor)	Tipo de otros ingresos (beca = 4 e beca alimentaria = 6)
Bolivia	YALIP	Ingreso por alimentos y bebidas
	YTRAP	Ingreso por transporte
	YVESP	Ingreso por vestidos y calzados
	YVIVP	Ingreso por vivienda o alojamiento
	YSUBP	Ingreso por subsidio de lactancia o prenatal
	YBONP	Ingreso por bono de natalidad
Ecuador	INGASAES	Ingreso de asalariados en especie
República Dominicana	PAGO_ALIMENTOS_OP	Alimentos
	PAGO_VIVIENDA_OP	Vivienda
	PAGO_TRANSPORTE_OP	Transporte
	PAGO_OTROS_OP(sin valor)	Otros
México *	-	-
Colombia	YALIM	Ingreso en especie por alimentos
	YVIVI	Ingreso en especie por vivienda
Brasil	V9043 , V9044	Vivienda, Alimentación
	V9045	Transporte
	V9046	Educación o guardería
	V9047(sin valor)0	Salud
Costa Rica	SUBSI	Subsidios
	BECAS	Becas
Perú	P5110	Ingreso por alimentos y bebidas, transporte, vestidos y calzados, vivienda o alojamiento, subsidio de salud
	P529	

* No fue posible identificar variables correspondientes al salario indirecto en el banco de datos

Cuadro 1: Cantidad de individuos según el Sector para cada País**-muestra no expandida**

	Público	Privado	Altos cargos en el sector público	Altos cargos en el sector privado
Argentina	6008	13119	296	330
Chile	4344	21533	146	134
Venezuela	4410	22353	137	369
Bolivia	644	1453	30	31
Ecuador	1865	12270	74	204
República Dominicana	960	3164	21	65
México	563	7829	110	350
Colombia	5162	19444	90	237
Brasil	6766	27570	241	360
Costa Rica	2028	7126	100	143
Perú	178	934	4	14

REGRESIONES POR PAÍSES

Venezuela

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	10,372	214,656	11,609	15,172
Años de estudio	6,159E-02	52,938	-1,210E-02	-,349
Edad	4,098E-02	15,892	5,022E-02	1,617
Edad2	-4,180E-04	-12,645	-4,632E-04	-1,226
Hombre	,175	17,670	-3,593E-02	-,399
Público	,168	12,103	,157	1,537
Nº de observaciones	23915		424	
R ²	,149		,021	
F	835,915		2,834	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

Bolivia

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	4,164	24,124	3,336	1,354
Años de estudio	9,068E-02	24,741	,264	4,475
Edad	6,026E-02	6,215	3,057E-02	0,293
Edad2	-5,510E-04	-4,318	-3,796E-04	-0,316
Hombre	,186	5,206	-3,894E-02	-0,179
Público	4,759E-02	1,246	-,474	-2,212
Nº de observaciones	2061		57	
R ²	,311		,232	
F	186,679		4,379	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

Ecuador

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	2,319	28,579	2,930	3,214
Años de estudio	7,769E-02	40,090	3,747E-02	,891
Edad	4,205E-02	9,242	8,398E-02	2,059
Edad2	-3,653E-04	-6,128	-9,505E-04	-1,871
Hombre	,250	14,375	,123	,988
Público	,217	9,727	-,389	-3,030
Nº de observaciones	7564		194	
R ²	,287		,059	
F	610,545		3,426	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

República Dominicana

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	4,297	32,477	6,963	3,922
Años de estudio	,157	47,694	7,669E-02	0,782
Edad	7,494E-02	10,272	5,827E-02	0,940
Edad2	-6,745E-04	-7,011	-5,633E-04	-0,710
Hombre	,146	5,316	0,120	0,818
Público	,500	15,259	-0,222	-1,258
Nº de observaciones	4124		86	
R ²	,446		0,029	
F	664,379		1,511	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

Colombia

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	10,208	236,822	10,454	11,789
Años de estudio	9,519E-02	115,666	,137	5,173
Edad	5,539E-02	23,189	1,183E-02	,265
Edad2	-5,139E-04	-16,222	2,364E-04	,412
Hombre	7,921E-02	8,941	,103	,992
Público	,244	23,109	-9,860E-02	-,840
Nº de observaciones	20980		245	
R ²	,480		,173	
F	3881,383		11,221	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

Brasil

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	3,143	81,216	3,183	1,352
Años de estudio	0,127	128,411	0,197	1,280
Edad	0,07032	32,914	0,05180	2,141
Edad2	-0,000622	-21,760	-0,000497	-1,744
Hombre	0,273	35,504	0,482	8,065
Público	0,276	27,668	0,113	1,835
Nº de observaciones	34355		600	
R ²	0,439		0,127	
F	5380,888		17,252	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

Argentina

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	3,643	44,769	3,235	3,143
Años de estudio	0,05879	29,141	0,03854	1,299
Edad	0,07094	16,327	0,141	2,911
Edad2	-0,000756	-13,615	-0,00178	-3,064
Hombre	0,02039	1,341	0,0432	-0,337
Público	0,339	19,679	0,308	2,337
Nº de observaciones	19126		625	
R ²	0,117		0,031	
F	506,141		3,955	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

Chile

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	9,737	272,645	10,717	14,780
Años de estudio	0,107	122,109	0,08553	2,947
Edad	0,03044	16,408	0,04647	1,678
Edad2	-0,0004	-7,667	-0,0004	-1,461
Hombre	0,174	34,320	0,267	3,490
Público	0,202	21,961	-0,310	-4,366
Nº de observaciones	25811		279	
R ²	0,446		0,176	
F	4154,11		11,730	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

Costa Rica

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	9,912	163,644	9,144	12,274
Años de estudio	8,126E-02	49,133	,129	4,689
Edad	2,293E-02	6,736	4,126E-02	1,072
Edad2	-1,857E-04	-4,073	-4,109E-04	-,849
Hombre	,110	7,942	,280	3,028
Público	,183	10,831	5,651E-02	,626
Nº de observaciones	8326		214	
R ²	,335		,155	
F	838,827		8,809	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

México

Variables	Muestra Total		Muestra Altos Cargos	
	Coefficiente	t	Coefficiente	t
Constante	4,710	64,840	2,620	4,356
Años de estudio	,120	57,078	,236	7,651
Edad	7,513E-02	18,934	,122	4,843
Edad2	-7,351E-04	-13,924	-1,272E-03	-3,999
Hombre	,154	10,419	9,680E-02	1,379
Público	,162	5,678	-,251	-3,488
Nº de observaciones	8307		454	
R ²	,343		,259	
F	870,064		32,647	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

Perú

Variables	Muestra Total	
	Coficiente	t
Constante	3,085	9,061
primario-completo o secundario incompleto	2,003E-02	,118
secundario-completo		
superior-no universitario	,619	3,854
superior-universitario	1,221	7,240
Edad	1,985	12,101
Edad2	7,530E-02	4,256
Hombre	-8,097E-04	-3,450
Público	-6,569E-02	-1,045
	,489	5,014
Nº de observaciones	1032	
R ²	,396	
F	100,207	

Obs. : La variable dependiente es ln del salario. Las categorías excluidas entre las variables *dummy* fueron: mujer, sector privado.

ANEXO IV
DETALLE DE LAS INFORMACIONES
ORIGINALES ENVIADAS POR LOS PAÍSES

- ❖ COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL
- ❖ REGLAS DE CÁLCULO DE LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL
- ❖ REGLAS DE TRIBUTACIÓN SOBRE LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL
- ❖ COMPONENTES DEL SALARIO INDIRECTO (BENEFICIOS)
- ❖ REGLAS DE TRIBUTACIÓN SOBRE LOS BENEFICIOS
- ❖ REGLAS DE CONCESIÓN Y CÁLCULO DE JUBILACIONES

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

	ARGENTINA	BOLIVIA	BRASIL	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA
Poder Ejecutivo						
Ministro	Sueldo neto a percibir		Vencimiento Básico, Representación, Gratificación de Ejercicio del Cargo de Ministro de Estado.		Asignación Básica Mensual, Gastos de Representación, Prima de Dirección	Un aumento anual por cada año laborado para la administración pública, pero no es requisito para ocupar la clase;
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	Sueldo neto a percibir				Asignación Básica Mensual, Gastos de Representación, Prima Técnica	complemento Por Dedicación Exclusiva o Prohibición por el
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	Sueldo neto a percibir	Salario Básico y Bono de Antigüedad	Dos situaciones son posibles: a) Sin vínculo con la Administración: Remuneración del Cargo b) Con vínculo	Sueldo base y asignaciones varias		Ejercicio Profesional, una es excluyente de la otra; Carrera Profesional;
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	Sueldo Básico – Dedicación Funcional – Adicional por Grado – Función Ejecutiva				Asignación Básica Mensual, Prima Técnica	Para el Director de Aviación Civil, se le paga además, Carrera Técnica, este es casi como una excepción.
Poder Legislativo						
Senadores	N.D.		Remuneración	Dieta Parlamentaria que es un monto global	Asignación Básica Mensual, Gastos de Representación, Prima de Localización y Vivienda,	N.A.

		Salario Básico y Bono de Antigüedad	Prima de Salud	
Diputados	N.D.		Dieta Parlamentaria que es un monto global	Además del Salario Base, su salario se compone de aumentos anuales, según su propia escala de salarios, el Incentivo Legislativo, Dedicación Exclusiva y Carrera Profesional.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Dos situaciones son posibles: c) Sin vínculo con la Administración: Remuneración del Cargo a) Con vínculo	Sueldo base y asignaciones varias	Asignación Básica Mensual, Prima de Gestión, Prima Técnica y Prima de Transporte
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.			Asignación Básica Mensual, Prima Técnica
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.			Asignación Básica Mensual, Gastos de Representación, Prima Especial de Servicios
Poder Judicial	N.D.			Asignación Básica Mensual y Bonificación por compensación
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	a) Con vínculo	Sueldo base y asignaciones varias	Los componentes salariales son el salario base, un laudo o proceso mediante el cual a través de una sentencia judicial se ganó un cierto porcentaje sobre el salario base y que luego se convirtió en un monto absoluto, aumentos anuales según su propia escala de sueldos y salarios, puntos por carrera profesional, prohibición del ejercicio profesional y Responsabilidad por el ejercicio de la Función Judicial.
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.			Asignación Básica Mensual, Prima Especial Ley 4a/92 y Bonificación por compensación
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.			Asignación Básica Mensual, Gastos de Representación, Prima Especial de Servicios
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.			Igual que el anterior
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.			

3° nivel jerárquico de la estructura administrativa N.D.

Mensual, Prima Especial con la excepción del laudo, porque estos niveles no existían cuando se aprueba el mismo.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL (Cont.)

	ECUADOR	ESPAÑA	INGLATERRA	MÉXICO	PERÚ
Poder Ejecutivo					N.D.
Ministro	N.D.	Retribución total			N.D.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	• Sueldo			N.D.
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	• Pagas • extraordinarias	Sueldo base	Sueldo base más compensación garantizada.	N.D.
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	• Complemento • de destino • Complemento • específico • Complemento de productividad			N.D.
Poder Legislativo	N.D.	N.D.			N.D.
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	Dieta neta.	N.D.
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.	Dieta neta.	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
Poder Judicial					
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	- Sueldo - Otras remuneraciones	N.D.	Sueldo base más compensación garantizada.	Remuneración, Bonificación Jurisdiccional y Gastos Operativos
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.		N.D.		
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	- Sueldo	N.D.		
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	- Complementos	N.D.		
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	- Antigüedad	N.D.		
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	- Guardias	N.D.		

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL (Cont.)

	REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA
Poder Ejecutivo		
Ministro		Salario base y prima de profesionalización.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro		
2° nivel jerárquico debajo del Ministro		
3° nivel jerárquico debajo del Ministro		
Poder Legislativo		
Senadores		N.D.
Diputados		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	Salario base	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
Poder Judicial		
1° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

REGLAS DE CÁLCULO DE LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

	ARGENTINA	BOLIVIA	BRASIL	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA
Poder Ejecutivo						
Ministro			Vencimiento Básico + Representación + Gratificación			El aumento anual es de 1.94 % sobre el salario Base; la Prohibición es de
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	Los sueldo básicos se establecen por decreto del Presidente y no contienen regla de cálculo alguna.	Sólo percibe el salario básico aprobado por norma legal y el Bono de antigüedad según lo establecido por D.S 21060. (Ver anexo)	Dos situaciones son posibles: a) Sin vínculo con la Administración: Remuneración del Cargo b) Con vínculo: 1. RCC/NES+ anuênios 2. RCC/NES – RCE o	Algunas asignaciones son porcentaje del sueldo base (o incluyendo otras asignaciones); otras son montos expresados en pesos.	Prima técnica equivalente al 50% de la suma de Asignación Básica Mensual (ABM) y Gastos de Representación. Factores determinados en pesos. Prima técnica equivalente al 50%	65% sobre el salario base dado que el requisito de estos niveles es de licenciatura; en el caso de los que ganan Dedicación Exclusiva este es de 55%; la carrera profesional es de ¢967.00 por cada punto, en los
2° nivel jerárquico debajo del Ministro						

3° nivel jerárquico debajo del Ministro	<p>El sueldo básico, la dedicación funcional y el adicional por grado están compuestos por una cantidad de Unidades Retributivas. El valor actual de la unidad retributiva es de 2,80 pesos.</p> <p>El sueldo básico es de \$ 784, la dedicación funcional de \$ 1456, el grado 5 en la Carrera Administrativa \$ 840. Total: \$3.080</p> <p>La función ejecutiva es un adicional del cargo que tiene una suma fija asignada según su nivel, el más alto correspondiente al Director Nacional es de \$3.640</p>	<p>Sólo percibe el salario básico aprobado por norma legal y el Bono de antigüedad según lo establecido por D.S 21060.</p> <p>(Ver anexo)</p>	<p>3. RCE + 40% de RCC/NES. Donde: RCC = Remuneración del Cargo e Comisión NES = Remuneración del Cargo de Naturaleza Especial RCE = Remuneración del Cargo Efectivo</p>	<p>Algunas asignaciones son porcentaje del sueldo base (o incluyendo otras asignaciones); otras son montos expresados en pesos.</p>	<p>de la ABM. Factores determinados en pesos</p>	<p>términos que indica la Resolución DG-080-96 del 3 de octubre de 1996.</p>
Poder Legislativo						
Senadores	N.D.		Mayor remuneración			N.A.
Diputados	N.D.		percibida, a cualquier título, por el Ministro de STF, incluidas las relativas al ejercicio de otras atribuciones constitucionales, subsidio fijo, variable e adicional.	La Dieta Parlamentaria es un monto global	Prima de Salud equivalente al 10% de la Asig Básica Mensual y Gastos de representación	Su salario se compone de Dietas por un monto de ¢908635.05 más ¢320882.5 de gastos de Representación.

1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Sólo percibe el salario básico aprobado por norma legal y el Bono de antigüedad según lo establecido por D.S 21060. (Ver anexo)	<p>Dos situaciones son posibles:</p> <p>a) Sin vínculo con la Administración: Remuneración del Cargo</p> <p>b) Con vínculo: 1. RCC/NES+ anuênios 2. RCC/NES – RCE o 3. RCE + 40% de RCC/NES. Donde: RCC = Remuneración del Cargo en Comisión NES = Remuneración del Cargo de Naturaleza Especial RCE = Remuneración del Cargo Efectivo</p>	<p>Algunas asignaciones son porcentaje del sueldo base (o incluyendo otras asignaciones); otras son montos expresados en pesos.</p>	<p>S= Prima Técnica: 50% del valor de la Asignación Básica; Prima de Gestión: valor en pesos (\$766.364); Prima de Transporte valor en pesos (\$365.000)</p> <p>D= Prima Técnica: 40% del valor de la Asignación Básica; Prima de Gestión: valor en pesos (\$766.364); Prima de Transporte valor en pesos (\$365.000)</p> <p>Prima Técnica: 50% del valor de la Asignación Básica; Prima de Gestión: valor en Pesos (\$627.939); Prima de Transporte valor en pesos (\$500.000)</p> <p>Prima Técnica: 50% del valor de la Asignación Básica. Factores determinados en pesos.</p>	<p>Anualidad por un monto de aproximadamente 3.5% del salario base; 55% de Dedicación Exclusiva; Carrera profesional de ¢967.00 por cada punto y el Incentivo Legislativo, que es un monto fijo de acuerdo a la clase, en este caso ¢64363; ¢62300 y ¢61738.00, respectivamente.</p>
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.					
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.					
Poder Judicial						
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.		Vencimiento Básico + Representación Mensual + Adicional de Tiempo de Servicio.		Prima especial de Servicios: suma mensual que iguala los ingresos totales anuales del Magistrado frente al Congresista. Factores determinados en pesos.	Para todos estos niveles, la Ley de Prohibición del ejercicio profesional establece un 65% sobre el salario base, dado el requisito de Licenciatura que se exige en todas; el laudo es un monto de
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				Prima especial	

3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				equivale al 30% de la asignación mensual. Factores determinados en pesos.	acuerdo a la clase de puesto de que se trate; el Aumento anual es de 1,29 % sobre el salario base; el punto por Carrera Profesional es de ¢ 967.00 cada uno; el beneficio de la Responsabilidad por el Ejercicio de la Función Judicial, para las clases que comprenden estos niveles es un 26 a un 30% del Salario base.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.			Dos situaciones son posibles: c) Sin vínculo con la Administración: Remuneración del Cargo d) Con vínculo: 1. RCC/NES+ anuênios 2. RCC/NES – RCE o 3. RCE + 40% de RCC/NES. Donde: RCC = Remuneración del Cargo en Comisión NES = Remuneración del Cargo de Naturaleza Especial RCE = Remuneración del Cargo Efectivo		Prima especial de Servicios: suma mensual que iguala los ingresos totales anuales del Magistrado frente al Congreso. Factores determinados en pesos.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Sólo percibe el salario básico aprobado por norma legal y el Bono de antigüedad según lo establecido por D.S 21060. (Ver anexo)		Algunas asignaciones son porcentaje del sueldo base (o incluyendo otras asignaciones); otras son montos expresados en pesos.	Factores determinados en pesos.	
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				Prima especial equivale al 30% de la asignación mensual. Factores determinados en pesos.	

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

REGLAS DE CÁLCULO DE LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL (Cont.)

	ECUADOR	ESPAÑA	INGLATERRA	MÉXICO	PERÚ
Poder Ejecutivo					
Ministro	N.D.	Incremento anual de	Además del	El sueldo base es la	N.D.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	las tablas retributivas	sueldo base, no	remuneración que se	N.D.
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	que fija cada año la	existen más	asigna a los puestos	N.D.
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	Ley de Presupuestos	componentes de	de cada grupo, sobre	N.D.
		Generales del Estado	la estructura	la cual se cubren las	N.D.
		(el 2% para 2003 con	salarial. Los	cuotas y	
		respecto al 2002)	funcionarios del	aportaciones de	
		La cuantía del sueldo	ejecutivo	seguridad social. La	
		para el año 2003	pueden ganar un	compensación	
		resulta de multiplicar	bono del 20%	garantizada, es la	
		el índice multiplicador	de su salario	asignación que se	
		correspondiente a cada	según su	otorga de manera	
		puesto de trabajo y la	desempeño	regular y se paga en	
		base establecida en	comparado con	función del puesto y	
		419,69 euros.	sus objetivos.	del nivel salarial.	
		La cuantía de los		Este concepto no se	
		complementos para el		considera para el	
		año 2003 se obtiene de		cálculo y pago de las	
		multiplicar el número		cuotas y	
		de puntos por el valor		aportaciones de	
		del punto, es decir,		seguridad social, ni	
		24,51 euros.		de la prima	
		La cuantía de la		vacacional.	
		antigüedad supone el			
		5% del sueldo inicial			
		correspondiente a la			
		categoría de ingreso en			
		la Carrera o Cuerpo de			
		pertenencia por cada			
		tres años de servicio.			

Poder Legislativo					
Senadores	N.D.	N.D.	Además del sueldo base, no existen más componentes de la estructura salarial. Los sueldos se revisan cada 3 años	Las Dietas netas son el pago mensual que reciben los Senadores y los Diputados conforme a las resoluciones de la Mesa Directiva.	N.D.
Diputados	N.D.	N.D.			N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.			N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	Mismos componentes que en el Ejecutivo.	N.D.	
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.		N.D.	
Poder Judicial					
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Incremento anual de las tablas retributivas que fija cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado (el 2% para 2003 con respecto al 2002)	Además del sueldo base, no existen más componentes de la estructura salarial. Los sueldos se revisan cada año.		N.D.
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	La cuantía del sueldo para el año 2003 resulta de multiplicar el índice multiplicador correspondiente a cada puesto de trabajo y la base establecida en 419,69 euros. La cuantía de los complementos para el año 2003 se obtiene de multiplicar el número de puntos por el valor del punto, es decir, 24,51 euros. La cuantía de la antigüedad supone el 5% del sueldo inicial correspondiente a la categoría de ingreso en la Carrera o Cuerpo de pertenencia por cada tres años de servicio.			N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PUBLICO

REGLAS DE CÁLCULO DE LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL (Cont.)

	REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA
Poder Ejecutivo		
Ministro	Sólo salario base.	La prima de profesionalización es el 10% del salario base.
1º nivel jerárquico debajo del Ministro		
2º nivel jerárquico debajo del Ministro		
3º nivel jerárquico debajo del Ministro		
Poder Legislativo		
Senadores		N.D.
Diputados		N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
Poder Judicial		
1º nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
2º nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

REGLAS DE TRIBUTACIÓN SOBRE LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

	ARGENTINA	BOLIVIA	BRASIL	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA
Poder Ejecutivo						
Ministro	Recaen sobre	Se descuenta el	Dos situaciones	Hay imposiciones	No se les aplica	El impuesto al
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	el salario (sin	12.21% de	son posibles:	previsionales y de	ningún impuesto a	salario es exento
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	incluir la	aportes de	a) Sin vínculo:	salud con un tope	los gastos de	hasta ¢296000.00;
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	Función	pensiones	Impuesto a la	de imposibilidad	representación de los	sobre el exceso de ¢
	Ejecutiva) las	detallados de la	Renta (Exento	de 60 UF (Ver	Ministros del	296000 y hasta
	contribuciones	siguiente	hasta R\$	anexo)	Despacho, Directores	¢445000.00 se aplica
	y retenciones a	manera: Riesgo	1.058,00; de R\$		de Departamento	un impuesto del 10%
	la seguridad	de vejez 10%,	1.058,01 a R\$		Administrativo,	y sobre el exceso de
	social:	Seguro de riesgo	2.115,00 – 15%,		Superintendentes,	¢445000.00 un
	Aporte	profesional	deducido R\$		Magistrados y Jueces	impuesto de un 15%.
	Jubilatorio:	1,71% y	158,70; por		de la República. De	
	11%; Obra	Comisión para	encima de R\$		igual manera, se	
	Social: 3%;	la	2.115,01 –		considera deducible	
	Aporte a la	administradora	27,5%, deducido		de la base gravable el	
	Seguridad	de pensiones	R\$ 423,08).		aporte del 1% del	
	Social: 3%;	0,5%	Antes de deducir		salario directo al	
	Seguro de Vida		este Impuesto,		Fondo de Solidaridad	
	Integral: 0,3%.		hay que deducir		Pensional. Se	
			la parcela		considera exento de	
			referente a los		renta el 30% del	
			dependientes.		sueldo directo. De	
			b) con vínculo:		manera individual	
			Inicialmente, se		puede disminuirse la	
			descuenta la		base gravable,	
			parcela del 11%		siempre y cuando las	
			para contribución		execuciones no	
			al Plan de		adicionales un 15%	
			Seguridad Social,		adicional: los aportes	
			correspondiente		adicionales que de	
			al RCE;			
Poder Legislativo						
Senadores	N.D.					
Diputados	N.D.					
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.					
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.					
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.					
Poder Judicial						
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.					
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.					

3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Se descuenta el	Del valor restante,	Hay imposiciones	manera individual y	El impuesto al
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	12.21% de	se descuenta la	previsionales y de	optativa se realicen a	salario es exento
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	aportes de	parcela referente	salud con un tope	Fondos Privados de	hasta ¢296000.00;
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	pensiones	a los	de imposibilidad	Pensiones,	sobre el exceso de ¢
		detallados de la	dependientes a	de 60 UF (Ver	determinando un	296000 y hasta
		siguiente	efectos de IR, a	anexo)	tope que no puede	¢445000.00 se aplica
		manera: Riesgo	continuación, se		exceder del 15% del	un impuesto del 10%
		de vejez 10%,	hace el descuento		sueldo directo, los	y sobre el exceso de
		Seguro de riesgo	del IR.		pagos por educación	¢445000.00 un
		profesional			y planes	impuesto de un 15%.
		1,71% y	otras deducciones:		complementarios de	
		Comisión para	contribución para		salud del empleado y	
		la	Plan de Salud		su grupo familiar	
		administradora	(opcional)		dependiente	
		de pensiones	Contra-partida		económicamente, o	
		0,5%	Asistencia Pre-		los pagos por	
			Escolar.		concepto de intereses	
					de vivienda. Se	
					establece la base	
					gravable y se le	
					descuenta cierto	
					porcentaje.	

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

REGLAS DE TRIBUTACIÓN SOBRE LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL (Cont.)

	ECUADOR	ESPAÑA	INGLATERRA	MÉXICO	PERÚ
Poder Ejecutivo					
Ministro	N.D.	Son las establecidas para todos los trabajadores por cuenta ajena en la normativa reguladora del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En esencia consisten en la aplicación de un tipo de gravamen de carácter progresivo sobre un base imponible integrada por las retribuciones íntegras, en la que se practican algunas deducciones, como por ejemplo por hijos, inversión en la compra de vivienda habitual, aportación a planes de pensiones y seguros de vida, etc.	Se le aplica una tasa del 42% al salario.	Se aplica el 34% por concepto del impuesto sobre la renta al total de percepciones. Y 8% del sueldo básico por las cuotas de aportación del trabajador.	N.D.
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.				N.D.
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.				N.D.
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.				N.D.
Poder Legislativo					
Senadores	N.D.	N.D.	Se le aplica una tasa del 42% al salario.	Se aplica el 34% por concepto del impuesto sobre la renta al total de percepciones. Y 8% del sueldo básico por las cuotas de aportación del trabajador.	N.D.
Diputados	N.D.	N.D.			N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.			N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.			N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.			N.D.
Poder Judicial					
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Son las establecidas para todos los trabajadores por cuenta ajena en la normativa reguladora del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En esencia consisten en la aplicación de un tipo de gravamen de carácter progresivo sobre un base imponible integrada por las retribuciones íntegras, en la que se practican algunas deducciones, como por ejemplo por hijos, inversión en la compra de vivienda habitual, aportación a planes de pensiones y seguros de vida, etc.	Se le aplica una tasa del 42% al salario.	Se aplica el 34% por concepto del impuesto sobre la renta al total de percepciones. Y 8% del sueldo básico por las cuotas de aportación del trabajador.	N.D.
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	Son las establecidas para todos los trabajadores por cuenta ajena en la normativa reguladora del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En esencia consisten en la aplicación de un tipo de gravamen de carácter progresivo sobre un base imponible integrada por las retribuciones íntegras, en la que se practican algunas deducciones, como por ejemplo por hijos, inversión en la compra de vivienda habitual, aportación a planes de pensiones y seguros de vida, etc.	Se le aplica una tasa del 42% al salario.	Se aplica el 34% por concepto del impuesto sobre la renta al total de percepciones. Y 8% del sueldo básico por las cuotas de aportación del trabajador.	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PUBLICO

REGLAS DE TRIBUTACIÓN SOBRE LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL (Cont.)

	REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA
Poder Ejecutivo		
Ministro	La Ley No. 11-92 del Código Tributario establece una Tabla de Retención Mensual del Impuesto Sobre la Renta (ISR) para los Asalariados de todos tipos de cargos y de poderes públicos. En esta tabla están exentos del pago de ISR los asalariados que ganan hasta 11,549 pesos mensuales; de ahí en adelante se les aplica una retención mensual ascendente según el sueldo, que va desde la suma de 2.25 pesos mensuales para sueldo de 11,550 pesos mensuales, hasta una retención de 28,741.61 pesos para sueldos de 131,500 pesos mensuales.	Se descuenta el 5.5% al sueldo base.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro		
2° nivel jerárquico debajo del Ministro		
3° nivel jerárquico debajo del Ministro		
Poder Legislativo		
Senadores		N.D.
Diputados		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
Poder Judicial		
1° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

COMPONENTES DEL SALARIO INDIRECTO (BENEFICIOS)

	ARGENTINA	BOLIVIA	BRASIL ⁴⁷	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA
Poder Ejecutivo						
Ministro	No tiene	N. D.	Auxilio-		Prima de Vacaciones	Carro asignado con
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	asignados		habitación o		(PV): equivalente a	Chofer y cupones de
2° nivel jerárquico debajo del Ministro			apartamento		15 días de sueldo,	gasolina; además el
			funcional (para		calculado así:((AB+	teléfono celular.

⁴⁷ Los funcionarios brasileños también tienen beneficios similares entre poderes, mismos que se apuntan en las planillas alternativas, (incluyendo los beneficios para el Poder Judicial).

3° nivel jerárquico debajo del Ministro			<p>quien viene a Brasilia desde otra localidad); Auxilio-enfermedad (plan de salud); Estacionamiento; Ambulatorio; Auxilio-guardería (asistencia pre-escolar para dependientes de menos de siete años de edad); Auxilio-funeral; Bono-alimentación;</p>	<p>GR)+(BSP/12)+(PS/12))/2 Prima de Navidad (PN), equivalente a un mes de sueldo calculado así:(AB+GR)+(BSP/12)+(PS/12)+(PV/12) Cesantías: equivalente a un mes de sueldo, calculado así: (AB+GR)+(BSP/12)+(PS/12)+(PV/12)+(PN/12) Bonificación por servicios prestados (BSP): equivalente al 35% de la Asignación Básica Mensual (ABM) y Gastos de Representación Prima de Servicios (PS): equivalente a 15 días de sueldo calculada así: ((AB+GR)+(BSP/12))/2 Todos cuentan con chofer</p>	<p>En algunas direcciones se asigna solo el carro y los cupones de gasolina, no así el chofer.</p>
Poder Legislativo					
Senadores	N.D.	N. D.	Auxilio-habitación o apartamento funcional (para quien venga de fuera de BsB);	No tiene	N.A.
Diputados	N.D.				
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				Prima de Vacaciones (PV): equivalente a 15 días de sueldo,
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				El teléfono celular con un monto establecido y cupones de gasolina. No reciben estos

3° nivel jerárquico de la estructura administrativa

N.D.

Auxilio-enfermedad (plano de salud); Estacionamiento; Ambulatorio; Auxilio-guardería (asistencia pre-escolar para dependientes de hasta siete años de edad); Auxilio-funeral; Bono-alimentación; Ayuda de costo en el inicio y en el final de cada sesión legislativa, normal o extraordinaria, correspondiente a un salario mensual Pasajes aéreos ida/vuelta para Estado de origen, semanalmente + Pasaje aéreo mensual para RJ Gastos de Representación para custear despesas de mandato – R\$ 12.000,00

calculado así: $((AB+GR)+(BSP/12)+(PS/12))/2$ beneficios.
Prima de Navidad (PN), equivalente a un mes de sueldo calculado así: $(AB+GR)+(BSP/12)+(PS/12)+(PV/12)$
Cesantías: equivalente a un mes de sueldo, calculado así: $(AB+GR)+(BSP/12)+(PS/12)+(PV/12)+(PN/12)$
Bonificación por servicios prestados (BSP): equivalente al 35% de la ABM y Gastos de Representación Prima de Servicios (PS): equivalente a 15 días de sueldo calculada así: $((AB+GR)+(BSP/12))/2$
Todos cuentan con chofer, y los Ministros, los Senadores y los Representantes de la Cámara, los Magistrados y el Director Ejecutivo de Administración Judicial además

Poder Judicial

1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Un bono equivalente a un sueldo mensual que es pagado dos veces al año.	Auxilio-habitación apartamento funcional (para quien venga de afuera de BsB);	Automóvil con chofer y casa (pagando un 10% del sueldo bruto) cuando no habitan propia	cuentan con Escolta.	Para todos estos niveles, se les paga el uso del Teléfono celular, la tarifa básica más un 50 % del excedente, además tienen chofer y vehículo asignado
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.		Auxilio-enfermedad (plano de salud); Estacionamiento; Ambulatorio; Auxilio-guardería (asistencia pre-escolar para dependientes de hasta siete años de edad);	Casa (pagando un 10% del sueldo bruto), si no habitan casa propia y auto con chofer (sólo presidente de Corte de Apelaciones)		
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.			No tiene		
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.					
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.			Auxilio-funeral;		
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.			Bono-alimentación;		

N. D.: Información no disponible

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

COMPONENTES DEL SALARIO INDIRECTO (BENEFICIOS) (Cont.)

	ECUADOR	ESPAÑA	INGLATERRA	MÉXICO	PERÚ
Poder Ejecutivo					
Ministro	N.D.	No existen.	No existen.	Los beneficios o prestaciones se clasifican en económicas, inherentes al puesto, seguros (vida, de separación individualizada, de retiro, de gastos médicos, etc., dependiendo el nivel jerárquico y poder) y de seguridad social. (Ver anexo)	N.D.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.				N.D.
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.				N.D.
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.				N.D.
Poder Legislativo					
Senadores	N.D.	N.D.	Existen varios beneficios que se clasifican en viáticos (gastos de viaje), los llamados de sustento (subsistence) y gastos de oficina.		N.D.
Diputados	N.D.	N.D.			N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.			N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.			N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.			N.D.
Poder Judicial					
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	No existen.	N.D.		N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.		N.D.		N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.		N.D.		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.		N.D.		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.		N.D.		N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.		N.D.		N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PUBLICO

COMPONENTES DEL SALARIO INDIRECTO (BENEFICIOS) (Cont.)

	REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA
Poder Ejecutivo		
Ministro	Asignación de Vehículo	Se les da el 89.48% del sueldo base de incidencias. (Ver anexo)
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	Oficial, Combustibles, Chofer, Seguridad Militar	
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	o Civil, Gastos de Representación, ⁴⁸ Regalía	
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	Pascual ⁴⁹ .	
Poder Legislativo		
Senadores	2 Exoneraciones por período (cada 2 años) ⁵⁰ , Asignación de Chofer, Combustibles, Gastos de Representación (20% de sueldo).	N.D.
Diputados	2 Exoneraciones por período, pago de chofer (5,000 mensual), Combustibles (1,400 mens.), Gastos de Representación (12,000 mens.), Dieta (5,000 mens.), plan social (10,000 mens.), pago por sesión (1,500 mens.)	N.D.

⁴⁸ En el presente Gobierno se eliminó la asignación de una suma fija por concepto de Gastos de Representación a los funcionarios del Poder Ejecutivo, a los cuales se les reembolsan valores que hayan gastado, en actividades propias del cargo.

⁴⁹ Equivalente a un sueldo mensual, pagado a todos los asalariados de todos los Poderes Públicos, en el mes de Diciembre de cada año. Ni a la Regalía Pascual ni a los beneficios se les aplica retención de impuestos.

⁵⁰ Exoneración de los impuestos de importación de 2 vehículos durante el período legislativo de 4 años.

1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	Compensación por tareas extraordinarias entre 5,000 y 10,000 mensual.	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	Senado=N.A.	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	Diputados=Combustibles (1,500 mens.), Gastos de Representación (20% del sueldo mens.), Dieta (10% del sueldo mens.).	N.D.
Poder Judicial		
1° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.

N.A. No aplica.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

REGLAS DE TRIBUTACIÓN SOBRE LOS BENEFICIOS

	ARGENTINA	BOLIVIA	BRASIL	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA
Poder Ejecutivo						
Ministro	No tiene	N. D.				
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	beneficios asignados.	N. D.				
2° nivel jerárquico debajo del Ministro		N. D.				
3° nivel jerárquico debajo del Ministro		N. D.				
Poder Legislativo		N. D.				
Senadores	N.D.	N. D.				
Diputados	N.D.	N. D.				
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N. D.				
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N. D.	No aplica.	No son beneficios monetarios.	No aplica	No aplica
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N. D.				
Poder Judicial		N. D.				
1° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N. D.				
2° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N. D.				
3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	N. D.				
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N. D.				
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N. D.				
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N. D.				

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

REGLAS DE TRIBUTACIÓN SOBRE LOS BENEFICIOS (Cont.)

	ECUADOR	ESPAÑA	INGLATERRA	MÉXICO	PERÚ
Poder Ejecutivo	N.D.				
Ministro	N.D.				N.D.
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.				N.D.
2º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	No Aplica	No Aplica		N.D.
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.				N.D.
Poder Legislativo					
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.	Oscila entre el 17 y 34% del impuesto sobre la renta.	N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
Poder Judicial					
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.		N.D.		N.D.
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.		N.D.		N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.		N.D.		N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.		N.D.		N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.		N.D.		N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.		N.D.		N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PUBLICO

REGLAS DE TRIBUTACIÓN SOBRE LOS BENEFICIOS (Cont.)

	REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA
Poder Ejecutivo		
Ministro		No hay tributación sobre los beneficios.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro		
2° nivel jerárquico debajo del Ministro		
3° nivel jerárquico debajo del Ministro		
Poder Legislativo		
Senadores		N.D.
Diputados		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	Ni a la Regalía Pascual (Sueldo 13 al año), ni a los	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	renglones de beneficios, se	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	les aplica retención de impuestos	N.D.
Poder Judicial		
1° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
3° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

REGLAS DE CONCESIÓN Y CÁLCULO DE JUBILACIONES

	ARGENTINA	BOLIVIA	BRASIL	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA
Poder Ejecutivo						
Ministro	No existe	65 años de edad independiente del monto acumulado en su cuenta	El monto de la jubilación, en ocasión de su concesión, será	Requisitos: hombres, 65 años; mujeres, 60 años de edad. Además, en el	El monto mensual de la pensión de vejez, correspondiente a las primeras 1.000 semanas de cotización, será	
1º nivel jerárquico debajo del Ministro	régimen jubilatorio especial. Las					
2º nivel jerárquico debajo del Ministro						

3° nivel jerárquico debajo del Ministro

autoridades superiores se jubilan en forma similar a cualquier ciudadano: A los 65 años los hombres; y a los 64 años las mujeres. Con aportes por 30 o más años de antigüedad. Existen dos sistemas jubilatorios el de Reparto y el de Capitalización. En el primero la jubilación mensual corresponde a un 82% del salario correspondiente al mes más alto de salarios durante los últimos 10 años de aportes. En el de capitalización, corresponde al fondo que se acumule en la cuenta individual de capitalización de cada aportante.

individual ó un monto en la cuenta individual que permita el financiamiento igual o superior al 70% de su salario base.

calculado con base en la remuneración del funcionario en el cargo efectivo en que se produzca la jubilación y, en la forma de la ley, corresponderán a la totalidad de la remuneración

sistema público se requiere un mínimo 10 años de imposiciones y el límite máximo del monto de jubilación es de \$ 765.155 bruto.

equivalente al 65% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.000 hasta las 1.200 semanas, este porcentaje se incrementará en un 2%, llegando a este tiempo de cotización al 73% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.200 hasta las 1.400, este porcentaje se incrementará en 3% en lugar del 2%, hasta completar un monto máximo del 85% del ingreso base de liquidación.

Estos puestos, por lo general están cubiertos por el Régimen General de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, aunque hay funcionarios que todavía con algunas interpretaciones de la Sala Constitucional, se pensionan con el régimen especial al que empezaron a contribuir, sea el de Hacienda, de Comunicaciones u otros, que asignaban por ejemplo el 100% del promedio de los últimos doce salarios.

Poder Legislativo		65 años de edad independiente del monto acumulado en su cuenta individual ó un monto en la cuenta individual que permita el financiamiento igual o superior al 70% de su salario base.	El monto de la jubilación, en ocasión de su concesión, será calculado con base en la remuneración del funcionario en el cargo efectivo en que se produzca la jubilación y, en la forma de la ley, corresponderán a la totalidad de la remuneración.	Requisitos: hombres, 65 años; mujeres, 60 años de edad. Además, en el sistema público se requiere un mínimo 10 años de imposiciones y el límite máximo del monto de jubilación es de \$ 765.155 bruto.	El monto mensual de la pensión de vejez, correspondiente a las primeras 1.000 semanas de cotización, será equivalente al 65% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.000 hasta las 1.200 semanas, este porcentaje se incrementará en un 2%, llegando a este tiempo de cotización al 73% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.200 hasta las 1.400, este porcentaje se incrementará en 3% en lugar del 2%, hasta completar un monto máximo del 85% del ingreso base de liquidación.
Senadores	N.D.				
Diputados	N.D.				
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				
Poder Judicial					
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.				
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.				

En este caso, deben cumplir con la edad de 62 años y 30 de servicio, así como el cálculo con base en los últimos 24 salarios aunque aquí también se dan excepciones con respecto a la Ley de Pensiones del Poder Judicial, en virtud de los derechos adquiridos.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

REGLAS DE CONCESIÓN Y CÁLCULO DE JUBILACIONES (Cont.)

	ECUADOR	ESPAÑA	INGLATERRA	MÉXICO	PERÚ
Poder Ejecutivo					N.D.
Ministro	N.D.	Al alcanzar los	Los funcionarios	Tienen derecho a la	N.D.
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	65 años de edad tienen derecho a una pensión vitalicia del 80% del haber regulador, cifrado para el año 2003 en 31.902, 13 euros al año. Esta pensión es compatible con la del régimen a Seguridad Social a la que pertenezcan (por ejemplo si son funcionarios públicos la del régimen de Clases Pasivas) en todo caso la suma de ambas pensiones no puede exceder de la cifra de 28.409,78 euros al año.	reciben las pensiones estándares civiles.	<i>pensión por jubilación</i> los trabajadores con 28 años o más de servicios, cualquiera que sea su edad. La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo básico y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja. Tienen derecho a <i>pensión de retiro por edad</i> , los trabajadores que habiendo cumplido 55 años, tuviesen 15 años de servicio	N.D.

2º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	Al alcanzar los		como mínimo. Para	N.D.
3º nivel jerárquico debajo del Ministro	N.D.	65 años de edad (o los 70 si decide prolongar voluntariamente su vida activa) recibe una pensión de jubilación que se calcula mediante la aplicación de un porcentaje sobre un haber regulador de 31.902,13 euros al año. Este porcentaje es distinto según los años de servicio y oscila entre el 1,24% con un año de servicios hasta el 100% con 35 años o más de servicios. En todo caso, la cuantía integra anual no podrá superar la cantidad de 28.409,78 euros.		calcular el monto de las cantidades que correspondan por pensión, se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador o de su fallecimiento y se multiplica por un porcentaje que va desde 50% cuando tiene 15 años de servicio hasta 95% cuando tiene 29 años de servicio.	
Poder Legislativo				Los Diputados no cuentan con jubilación.	
Senadores	N.D.	N.D.	N.D.	Además los funcionarios cuentan con el seguro colectivo de retiro y el seguro de separación individualizado. (Ver anexo)	N.D.
Diputados	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	N.D.	N.D.		N.D.

Poder Judicial					
1º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	Al alcanzar los	N.D.	Los Jueces y	N.D.
2º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	65 años de edad	N.D.	Magistrados del	N.D.
3º nivel jerárquico de la magistratura	N.D.	(o los 70 si	N.D.	Poder Judicial	N.D.
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	decide prolongar	N.D.	tienen derecho a	N.D.
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.	voluntariamente	N.D.	pensión	N.D.
		su vida activa)	N.D.	complementaria la	N.D.
		recibe una	N.D.	cual deberá tender	N.D.
		pensión de		a ser tal que	
		jubilación que se		sumada a la	
		calcula mediante		pensión del	
		la aplicación de		ISSSTE, de por	
		un porcentaje		resultado una	
		sobre un haber		cantidad	
		regulador de		equivalente al 80%	
		31.902,13 euros		del ingreso	
		al año. Este		mensual neto que	
		porcentaje es		corresponda al más	
		distinto según		alto cargo que haya	
		los años de		desempeñado el	
		servicio y oscila		funcionario en el	
		entre el 1,24%		Poder Judicial y	
		con un año de		por el que disfrute	
		servicios hasta		de una pensión del	
		el 100% con 35		ISSSTE. Por	
		años o más de		ningún motivo la	
		servicios.		pensión podrá	
		En todo caso, la		exceder tal	
		cuantía integra		porcentaje.	
		anual no podrá			
		superar la		Además los	
		cantidad de		funcionarios	
		28.409,78 euros.		cuentan con el	
				seguro colectivo de	
				retiro y el seguro	
				de separación	
				individualizado.	
				(Ver anexo)	
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.		N.D.		N.D.

SALARIOS DE LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PUBLICO

REGLAS DE CONCESIÓN Y CÁLCULO DE JUBILACIONES (Cont.)

	REPÚBLICA DOMINICANA	VENEZUELA
Poder Ejecutivo		
Ministro	<i>Para el poder ejecutivo:</i>	La jubilación esta sujeta
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	Existe la Ley No. 379 del 11/12/1981 ⁵¹ de	a comprobar requisitos objetivos; la edad del
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	Jubilación con Pensiones	funcionario y el lapso de

⁵¹ Dicho régimen fue modificado por la Ley No. 87-01 del 9/5/2001 que crea el Sistema Dominicana de Seguridad Social (Sistema de Capitalización Individual).

⁵² El INPRESCONDO fue creado mediante la Ley No. 340-98 del 14/8/1998, que se nutre con aportes de cada socio al Fondo de Ahorros equivalente al 6% del sueldo mensual y del 4% del presupuesto anual de ambas Cámaras. El legislador socio electo a partir de las elecciones del año 1994 y que haya cotizado, tendrá derecho a una jubilación de acuerdo a la siguiente escala: a) Con 60 años de edad cumplidos, con un 60% del sueldo vigente; b) Con 60 años de edad cumplidos y dos o más períodos congresionales, con un 70% del sueldo vigente. El derecho de jubilación persiste por la vida del congresista, y a su muerte, se transfiere al cónyuge sobreviviente mientras existan hijos menores de 18 años. A partir de ese momento el cónyuge superviviente recibirá el 50% de la pensión que recibió el socio fallecido.

⁵³ El Poder Judicial aporta un 6% del monto de la nómina mensual y los jueces, funcionarios y empleados aportan un 4% de sueldo básico. La escala para el pago de las jubilaciones es: Todo Juez de la SCJ que pase a situación de retiro por cualquier causa, recibirá un sueldo; los jueces que acrediten 20 años de servicios y hasta 65 años de edad, recibirán un 65% del sueldo, y un 5% del sueldo por cada año adicional de servicio durante los 5 años siguientes.

3° nivel jerárquico debajo del Ministro	<p>vitalicias del Estado (Sistema de Reparto), que cubre a todos los servidores públicos que hayan prestado servicios en cualquier institución del Estado, durante 20 a 30 años y hayan cumplido 60 años de edad, reciben entre un 60 y un 80% del último sueldo. Estos 4 niveles jerárquicos son cargos de libre nombramiento y remoción.</p> <p><i>Para el poder legislativo:</i> Existe el Instituto de Prevención Social del Congresista Dominicano (INPRESCONDO)⁵², el cual tienen como objetivo procurar el bienestar y la protección social y económica de sus integrantes, que son los Senadores y los Diputados y ex-legisladores electos a partir de las elecciones de 1994.</p> <p><i>Para el poder judicial:</i> Tiene su propio Reglamento de Retiro, Pensiones y Jubilaciones de fecha 1/1/1999, que cubre a los Jueces y a los servidores administrativos.⁵³</p>	<p>prestación de servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando el funcionario o empleado haya alcanzado la edad de 60 años, si es hombre, o de 55 años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos 25 años de servicios, o • Cuando el funcionario o empleado haya cumplido 35 años de servicios, independientemente de la edad. <p>La forma de calcularla es: “El monto de la jubilación será el resultado aplicar al sueldo base, el porcentaje que resulte de multiplicar los años de servicios por el coeficiente fijo de 2,5. Dicho resultado no puede exceder al 80%.”(Sueldo Base * 80% (32*2,5).</p>
Poder Legislativo		
Senadores		N.D.
Diputados		N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa		N.D.
Poder Judicial		
1° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.
2° nivel jerárquico de la magistratura		N.D.

3° nivel jerárquico de la magistratura	N.D.
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	N.D.

APENDICE

Reglas de cálculo de los componentes salariales

Reglas para el cálculo del bono de antigüedad
BOLIVIA

D.S. 21060 (29 de agosto de 1985)

AÑOS	PORCENTAJE
2 a 4	5
5 a 7	11
8 a 10	18
11 a 14	26
15 a 19	34
20 a 24	42
25 adelante	50

Reglas de tributación sobre los componentes salariales
CHILE

La Unidad de Fomento (UF) es una unidad de cálculo que se reajusta diariamente según el Índice de Precios al consumidor (IPC) del mes anterior. En estos días (junio 2003) cada UF equivale a \$17.000.

Período	Monto líquido imponible		Factor	Cantidad a rebajar	Tasa de impuesto
	Desde	Hasta			
Mensual	-----	396.360,00	0,00	0,00	Exento
	396.360,01	880.800,00	0,05	19.818,00	3%
	880.800,01	1.468.000,00	0,10	63.858,00	6%
	1.468.000,01	2.055.200,00	0,15	137.258,00	8%
	2.055.200,01	2.642.400,00	0,25	342.778,00	12%
	2.642.400,01	3.523.200,00	0,32	527.746,00	17%
	3.523.200,01	4.404.000,00	0,37	703.906,00	21%
	4.404.000,01	y más	0,40	836.026,00	Más de 21%

Beneficios de funcionarios
MÉXICO

PODER EJECUTIVO

Ministro	SECRETARIO
1° nivel jerárquico debajo del Ministro	SUBSECRETARIO
2° nivel jerárquico debajo del Ministro	OFICIAL MAYOR
3° nivel jerárquico debajo del Ministro	JEFATURA DE UNIDAD

GRUPO	SEGUROS	ECONÓMICAS	INHERENTES AL PUESTO
SECRETARIO DE ESTADO	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 333 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.</p> <p>GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p>	<p>ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.</p> <p>VEHICULOS: hasta tres o dos y el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.</p> <p>EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austeridad presupuestaria que en su caso se establezcan.</p>
SEGURIDAD SOCIAL			
ISSSTE, FOVISSTE, SAR			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SUBSECRETARIO DE ESTADO</p>	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual. SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F. SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional. PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales. GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base. PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual. AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales. VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p>	<p>ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan. VEHICULOS: hasta dos o uno y el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones. EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas. GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austeridad presupuestaria que en su caso se establezcan.</p>
SEGURIDAD SOCIAL			
ISSSTE, FOVISSTE, SAR			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
JEFE DE UNIDAD	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES de 295 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.</p> <p>GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p>	<p>ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.</p> <p>VEHICULO: hasta dos o uno y el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.</p> <p>EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austeridad presupuestaria que en su caso se establezcan.</p>
SEGURIDAD SOCIAL			
ISSSTE, FOVISSTE, SAR			

GRUPO	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
DIRECTOR GENERAL	<p>NUEVO SEGURO INSTITUCIONAL: de 40 a 108 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: de 259 a 1000 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: el Ejecutivo Federal cubrirá un monto equivalente al 2%, 4%, 5% o 10% de la percepción ordinaria del funcionario público, que se incorpore al mismo según corresponda, por concepto de aportación ordinaria que éste elija. El importe de los rendimientos que generen tendrá como base la suma de ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00 mensuales.</p> <p>GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses de la percepción ordinaria mensual.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: \$77.00 mensuales.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días c/u.</p>	<p>ASISTENCIA LEGAL: En los términos que prevean las disposiciones que para tal efecto se emitan.</p> <p>VEHICULO: Uno o el pago de apoyo económico para gastos inherentes al mantenimiento, combustible, lubricantes, seguros y depreciación del vehículo que el servidor público use en el desempeño de sus funciones.</p> <p>EQUIPO DE RADIOLOCALIZACION O RADIOCOMUNICACION Y TELEFONIA CELULAR: De conformidad con las disposiciones específicas.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De acuerdo al presupuesto autorizado a la unidad administrativa, así como a las disposiciones de austeridad presupuestaria que en su caso se establezcan.</p>
SEGURIDAD SOCIAL			
ISSSTE, FOVISSTE, SAR			

PODER LEGISLATIVO

Senadores	SENADORES
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	SECRETARIO GENERAL
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	TESORERO
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	COORDINADOR GENERAL Y/O CONTRALOR INTERNO

SENADOR DE LA REPÚBLICA

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL: 40 meses de dieta neta, más la potenciación que se acuerde por los Órganos Directivos.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: 1500 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: Se constituye con aportaciones del 10% de la dieta por parte de los Senadores y por el Órgano Legislativo, incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones.</p>	<p>GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de la dieta.</p>	<p>ASIGNACION PARA EL TRABAJO LEGISLATIVO: De conformidad con los requisitos y condiciones que acuerden los Órganos Directivos.</p>

SECRETARIO GENERAL Y TESORERO

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL: 40 meses de sueldo integrado.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos, según los años de servicios.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: 295 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: Se constituye con aportaciones del 5% de la percepción ordinaria por parte del servidor público de mando y por el Órgano Legislativo, más los rendimientos que generen ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de once días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00, según los años de servicios.</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días cada uno.</p> <p>OTRAS PRESTACIONES DE FIN DE AÑO: Según acuerdo de los Órganos Directivos competentes.</p>	<p>VEHICULOS: Uno, para el servicio de la unidad administrativa.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.</p>
SEGURIDAD SOCIAL		
ISSSTE, FOVISSSTE, SAR		

COORDINADOR Y CONTRALOR INTERNO

SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL: 40 meses de sueldo integrado.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: de 12,000 a 25,000 pesos, según los años de servicio.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: 259 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: Se constituye con aportaciones del 5% de la percepción ordinaria por parte del servidor público de mando y por el Órgano Legislativo, más los rendimientos que generen ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de once días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00.</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: hasta 4 meses del último sueldo base.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días cada uno.</p> <p>OTRAS PRESTACIONES DE FIN DE AÑO: Según acuerdo de los Órganos Directivos competentes.</p>	<p>VEHICULOS: uno, para el servicio de la unidad administrativa.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZACION Y/O RADIOCOMUNICACION: De conformidad con la norma específica.</p>
SEGURIDAD SOCIAL		
ISSSTE, FOVISSSTE, SAR		

PODER LEGISLATIVO- CÁMARA DE DIPUTADOS*

Diputados	DIPUTADOS
1º nivel jerárquico de la estructura administrativa	SECRETARIO GENERAL
2º nivel jerárquico de la estructura administrativa	SECRETARIO
3º nivel jerárquico de la estructura administrativa	CONTRALOR INTERNO

*No se especifican las diferencias en las prestaciones entre estos niveles de la Cámara de Diputados. Sin embargo, el Manual de Percepciones para los Servidores Públicos de la Cámara de Diputados menciona los siguientes beneficios.

SEGUROS	ECONOMICAS
<p>SEGURO DE VIDA INSTITUCIONAL: pago de 40 meses de sueldo.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO otorgamiento de una suma asegurada máxima de \$25,000.00 de acuerdo a los años de servicio.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MÉDICOS MAYORES La suma asegurada básica tiene un rango de 111 a 333 salarios mínimos generales mensuales vigentes en el DF.</p> <p>SEGURO DE SEPARACIÓN. La Cámara aportará un monto equivalente al que aporte el servidor público que se incorpore al mismo. Este monto podrá ser del 2%, 4%, 5% o 10% del sueldo.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de diez días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL: de \$46.00 a \$136.00, según los años de servicios.</p> <p>AYUDA PARA DESPENSA: se otorgará en vales hasta por un importe que no podrá ser mayor a un mes de salario mínimo.</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo base.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: para sufragar los gastos que hayan realizado las personas con motivo del fallecimiento, sepelio, inhumación o cremación de los servidores públicos o de los pensionistas directos del Erario Federal. Además, el pago de tres meses del último sueldo y compensación garantizada o del monto de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida.</p>
SEGURIDAD SOCIAL	
ISSSTE, FOVISSSTE, SAR	

PODER JUDICIAL

1° nivel jerárquico de la magistratura	MINISTRO PRESIDENTE
2° nivel jerárquico de la magistratura	MINISTROS
3° nivel jerárquico de la magistratura	NA
1° nivel jerárquico de la estructura administrativa	OFICIAL MAYOR
2° nivel jerárquico de la estructura administrativa	SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS
3° nivel jerárquico de la estructura administrativa	SUBSECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

NIVEL	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
MINISTRO PRESIDENTE	<p>SEGURO DE VIDA: de 40 meses. Potenciación hasta 108 meses con cargo al servidor público, la diferencia.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: De 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: El Poder Judicial de la Federación aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL.</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACIÓN DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo tabular.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: Hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días cada uno.</p> <p>APOYO PARA DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.</p> <p>COMPENSACIONES POR PRESIDENCIA C.J.F.</p> <p>OTRAS PRESTACIONES:- Ayuda de medicinas. - Despensa. - Subsidio de renta. - Ayuda de gasolina. - Ayuda para publicaciones.</p> <p>- Gastos de representación. - Ayuda de aportación para el seguro de separación individualizado.</p> <p>ESTIMULO DE FIN DE AÑO.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta dos.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZADOR Y/O RADIOCOMUNICACION.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 3821 de la clasificación por el objeto del gasto, de acuerdo al presupuesto autorizado, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
SEGURIDAD SOCIAL			
ISSSTE, FOVISSSTE, SAR			

NIVEL	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
MINISTROS	<p>SEGURO DE VIDA: de 40 meses. Potenciación hasta 108 meses con cargo al servidor público, la diferencia.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: De 25,000.00 pesos.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: De 592 a 740 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACIÓN INDIVIDUALIZADO: El Poder Judicial de la Federación aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte este: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL.</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo tabular.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: Hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días cada uno.</p> <p>APOYO PARA DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.</p> <p>COMPENSACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por ex-presidencia. - Por decanato. - Por presidencia de sala. <p>OTRAS PRESTACIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda de medicinas. - Despensa. - Subsidio de renta. - Ayuda de gasolina. - Ayuda para publicaciones. - Gastos de representación. - Ayuda de aportación para el seguro de separación individualizado. <p>ESTIMULO DE FIN DE AÑO.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta dos.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZADOR Y/O RADIOCOMUNICACION.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 3821 de la clasificación por el objeto del gasto, de acuerdo al presupuesto autorizado, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
SEGURIDAD SOCIAL			
ISSSTE, FOVISSSTE, SAR			

NIVEL	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
OFICIAL MAYOR	<p>SEGURO DE VIDA: de 40 meses. Potenciación hasta 108 meses con cargo al servidor público, la diferencia.</p> <p>SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: De 25,000.00 pesos.</p> <p>SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: De 444 a 592 salarios mínimos generales del D.F.</p> <p>SEGURO DE SEPARACIÓN INDIVIDUALIZADO: El Poder Judicial de la Federación aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional.</p> <p>PRIMA QUINQUENAL.</p> <p>AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo tabular.</p> <p>PAGAS DE DEFUNCION: Hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida.</p> <p>VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días cada uno.</p> <p>APOYO PARA DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL.</p> <p>OTRAS PRESTACIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda de medicinas. - Despensa. - Subsidio de renta. - Ayuda de gasolina. - Ayuda para publicaciones. - Gastos de representación. <p>ESTIMULO DE FIN DE AÑO.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta uno.</p> <p>EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZADOR Y/O RADIOCOMUNICACION.</p> <p>GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 3821 de la clasificación por el objeto del gasto, de acuerdo al presupuesto autorizado, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
SEGURIDAD SOCIAL			
ISSSTE, FOVISSSTE, SAR			

NIVEL	SEGUROS	ECONOMICAS	INHERENTES AL PUESTO
<p>SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS Y SUBSECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS</p>	<p>SEGURO DE VIDA: de 40 meses. Potenciación hasta 108 meses con cargo al servidor público, la diferencia. SEGURO COLECTIVO DE RETIRO: De 25,000.00 pesos. SEGURO DE GASTOS MEDICOS MAYORES: De 444 salarios mínimos generales del D.F. SEGURO DE SEPARACION INDIVIDUALIZADO: El Poder Judicial de la Federación aportará por cuenta y en nombre del servidor público un monto neto igual al que aporte éste: 2%, 4%, 5% o 10% incrementado con el importe de los rendimientos que generen ambas aportaciones.</p>	<p>PRIMA VACACIONAL: 50% de 10 días de sueldo base, que se otorga por cada periodo vacacional. PRIMA QUINQUENAL. AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO: 40 días de sueldo tabular. PAGAS DE DEFUNCION: Hasta 4 meses del último sueldo base o de la pensión que hubiere percibido la persona fallecida. VACACIONES: 20 días hábiles al año, en dos periodos de 10 días cada uno. APOYO PARA DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL. OTRAS PRESTACIONES: - Ayuda de medicinas. - Despensa. - Subsidio de renta. - Ayuda de gasolina. - Ayuda para publicaciones. - Gastos de representación. ESTIMULO DE FIN DE AÑO.</p>	<p>VEHICULOS: Hasta uno. EQUIPO DE TELEFONIA CELULAR, RADIOLOCALIZADOR Y/O RADIOCOMUNICACION. GASTOS DE ALIMENTACION: De conformidad con la partida 3821 de la clasificación por el objeto del gasto, de acuerdo al presupuesto autorizado, así como a las disposiciones de austeridad que, en su caso, se establezcan.</p>
SEGURIDAD SOCIAL			
ISSSTE, FOVISSSTE, SAR			

VENEZUELA

INCIDENCIA INDIRECTAS	Alto Nivel	
	Nº días	%
Sueldo Básico	360	100,00
<u>CONCEPTOS</u>		
Bono de Fin de Año	90	25,00
Bono Vacacional	40	11,11
	36	10,00
Prima de Profesionales	36	10,00
<u>APORTES PATRONALES</u>		
Fondo de Jubilaciones	11	3,00
Ley de Política Habitacional	7	2,00
Seguro de Paro Forzoso	6	1,70
Seguro Social Obligatorio	36	10,00
SUB-TOTAL	262	72,81
<u>OTROS</u>		
Prestación de Antigüedad	60	16,67
SUB-TOTAL	60	16,67
TOTAL INCIDENCIAS INDIRECTAS	322	89,48