



INFORME
DEL COMITE ESPECIAL
ENCARGADO DE EXAMINAR
EL REGIMEN
DE SUELDOS DE LAS NACIONES UNIDAS

Volumen III

ASAMBLEA GENERAL

DOCUMENTOS OFICIALES: VIGESIMO SEPTIMO PERIODO DE SESIONES

SUPLEMENTO No. 28 (A/8728¹)

NACIONES UNIDAS

INFORME
DEL COMITE ESPECIAL
ENCARGADO DE EXAMINAR
EL REGIMEN
DE SUELDOS DE LAS NACIONES UNIDAS

Volumen III

ASAMBLEA GENERAL

DOCUMENTOS OFICIALES: VIGESIMO SEPTIMO PERIODO DE SESIONES

SUPLEMENTO No. 28 (A/8728)



NACIONES UNIDAS

Nueva York, 1972

NOTA

Las firmas de los documentos de las Naciones Unidas se componen de letras mayúsculas y cifras. La mención de una de tales firmas indica que se hace referencia a un documento de las Naciones Unidas.

El volumen I contiene el informe del Comité Especial y los anexos I a VI; los anexos VII a XI figuran en el volumen II.

INDICE

Volumen III

ANEXOS

	<u>Página 1</u>
XII. SUELDOS, PRESTACIONES Y BENEFICIOS EN SIETE PAISES EN QUE HAY SEDES DE ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS	1
XIII. ESTUDIO DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO OFICIAL	193

ANEXO XII

SUELDOS, PRESTACIONES Y BENEFICIOS EN SIETE PAISES EN QUE HAY SEDES DE ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Introducción

1. El presente informe ha sido preparado por un consultor externo contratado por el Secretario General de entre candidatos propuestos por miembros del Comité Especial. En el informe figuran resultados, conclusiones y recomendaciones destinadas a ayudar al Comité Especial a hacer comparaciones entre los emolumentos que se pagan en las Naciones Unidas y los de las administraciones públicas nacionales de los Estados Unidos y de los otros seis países en los que hay sedes de organizaciones (véase A/8428, párr. 19).
2. Con arreglo a las condiciones del acuerdo, el consultor se comprometió a presentar el cuerpo del informe en español, francés e inglés.
3. El 15 de febrero de 1972, el Comité Especial pidió al consultor que preparara dos conjuntos adicionales de cuadros y que obtuviera de los siete Gobiernos información sobre sus aportaciones a sus respectivas cajas de pensiones. Los cuadros se describen y reproducen en el apéndice A y la información relativa a las cajas de pensiones figura en el apéndice B.

SALARIOS, GRATIFICACIONES Y BENEFICIOS

EN SIETE PAISES SEDE DE LAS

NACIONES UNIDAS

P.A. INTERNATIONAL MANAGEMENT CONSULTANTS LTD.

INDICE

PREFACIO

TERMINOS COMPARATIVOS

ENFOQUE DEL ASUNTO

RESUMEN DE CONCLUSIONES

RESUMEN DE RECOMENDACIONES

POSIBILIDAD DE CLASIFICACION DE PUESTOS EN LAS N. U.

PRINCIPIOS Y MEDIOS DE ACTUALIZACION

CARRERAS EN LOS GOBIERNOS

METODOS DE CLASIFICACION DE PUESTOS

METODOS DE ACTUALIZACION DE ESCALAS DE REMUNERACIONES

ANEXOS

LISTAS DE SALARIOS COMPARABLES EN PAIS DE ORIGEN

LISTA DE BENEFICIOS ADICIONALES EN PAIS DE ORIGEN

CONDICIONES DE EMPLEO PARA DESTINOS EN EL EXTRANJERO

COMPARACIONES DE RETRIBUCIONES EN EL EXTRANJERO

DESCRIPCIONES TIPICAS Y NIVELES DE APTITUD

FUNCIONARIOS DE GOBIERNOS NACIONALES

Abreviaturas usadas en el informe

1. Las siguientes abreviaturas indican los títulos o las referencias que utilizan las administraciones públicas nacionales para identificar los grados o las categorías correspondientes a sus escalas de sueldos a/.

a) AUSTRIA:

Los números romanos corresponden a la Dienstklasse (clase de servicio); así, por ejemplo, VIII3 significa el escalón 3 de la clase de servicio VIII.

b) CANADA:

Las letras y los números indican los grados en las escalas de sueldos y no se refieren a los títulos de los puestos.

c) ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Los números que siguen a las letras GS indican los grados y los escalones; así, por ejemplo, GS12.6 significa el escalón 6 del grado GS-12.

d) FRANCIA:

AL	=	Administrateur civil 1 (oficial de primera)
A2	=	Administrateur civil 2 (oficial de segunda)
A,B,C	=	Hors échelle A-C (fuera de escalafón A-C)
AHC	=	Administrateur hors classe (oficial superior)
IEC	=	Ingénieur en chef (ingeniero jefe)
IG	=	Inspecteur général (inspector general)
IO	=	Ingénieur ordinaire (ingeniero ordinario)

a/ El significado de cada abreviatura figura en el idioma original y se agrega la correspondiente traducción entre paréntesis.

e) ITALIA:

DG = Direttore Generale (director general)
IG = Ispettore Generale (inspector general)
DIV = Direttore di Divisione (director de división)
SEZ = Direttore di Sezione (director de sección)
CII = Consigliere II (consejero II)
742 00-05 = Escalones 00 a 05 del parametro 742

f) REINO UNIDO

AS = Assistant Secretary (secretario adjunto)
A,S,P y C = Assistant Senior, Principal and Chief (auxiliar, superior, principal y jefe)
AXO = Assistant Experimental Officer (oficial experimental auxiliar)
CO = Clerical Officer (oficial oficinista)
CXO = Chief Experimental Officer (oficial experimental principal)
DCNO = Deputy Chief Nursing Officer (subjefe de enfermería)
DS = Deputy Secretary (secretario adjunto)
EO = Executive Officer (oficial ejecutivo)
EXO = Experimental Officer (oficial experimental)
HEO = Higher Executive Officer (oficial ejecutivo superior)
IO = Information Officer (oficial de información)
MO = Medical Officer (oficial médico)
NAAS = Iniciales correspondientes a la clave de un índice
NO = Nursing Officer (oficial de enfermería)
PR = Principal (principal)
PS = Permanent Secretary (secretario permanente)
P,S = Principal and Senior (principal y superior)
PSO = Principal Scientific Officer (oficial científico principal)
SEO = Senior Executive Officer (oficial ejecutivo superior)
SEXO = Senior Experimental Officer (oficial experimental superior)
SO = Scientific Officer (oficial científico)
SPSO = Senior Principal Scientific Officer (oficial científico principal superior)
SPSO2.5 = Punto medio entre los escalones 2 y 3 del grado SPSO.
SSO = Senior Scientific Officer (oficial científico superior)
US = Under Secretary (subsecretario)
VO = Veterinary Officer (oficial veterinario)

2. El parametro (parámetro), en el caso de Italia, y los indices nets et majorés (índices netos aumentados), en el caso de Francia, se refieren a las tablas de cálculo para determinar los sueldos gubernamentales.

PREFACIO

Este proyecto fue encargado el 21 de octubre de 1971 e iniciado el 31 del mismo mes.

Desde el 1º al 24 de noviembre, se celebraron reuniones con catorce entidades representativas de las N. U. en los siete países sede, y en el período comprendido entre el 25 de noviembre y el 17 de diciembre se visitaron los gobiernos respectivos.

La limitación de tiempo, junto con la necesidad de elaborar un documento funcional, ha sido la razón de la brevedad del informe que se emite, dentro de lo que ha permitido su complejidad. Se ha desplegado suma diligencia para evitar errores, pero el programa concede muy poco tiempo para efectuar comprobaciones.

Deseamos hacer presente nuestro agradecimiento a todos los representantes oficiales, unos 150 funcionarios internacionales y 50 nacionales, sin cuya cooperación y buena voluntad hubiera sido imposible la preparación de este informe en el tiempo programado.

TERMINOS COMPARATIVOS

Los términos de referencia para el informe fueron establecidos en el documento de las N. U. A/AC.150/CRP.22/Rev.1, del 11 de agosto de 1971.

COMITE ESPECIAL PARA REVISION DEL SISTEMA SALARIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

INSTRUCCIONES PARA EL CONSULTOR, SOBRE SALARIOS, GRATIFICACIONES Y BENEFICIOS EN CIERTOS PAISES SEDE DE LAS NACIONES UNIDAS

(Aprobadas por el Comité Especial en sus reuniones 34ª y 73ª del 29 de junio y 10 de agosto de 1971)

OBJETIVO

Determinar, sobre bases comparativas, en relación con el sistema común de las N. U., la escala de niveles de salarios profesionales y demás emolumentos en los gobiernos de Austria, Canadá, Francia, Italia, Suiza, Reino Unido y Estados Unidos, de los funcionarios destinados en las capitales de sus respectivos países y de aquellos otros empleados en el desarrollo, sobre el propio terreno, de programas bilaterales de asistencia técnica.

METODO

- A. 1 Preparar descripciones típicas de niveles apropiados de puestos, incluyendo grados de aptitud, correspondientes a puestos existentes en el sistema común de las Naciones Unidas, en las siguientes categorías, entre otras:
- (1) Nivel de ingreso de titulados universitarios sin experiencia profesional;
 - (2) Nivel medio de economistas, estadísticos, científicos, doctores en medicina, funcionarios encargados de personal y finanzas, así como de amplios grupos profesionales, de similar naturaleza, que existan en el sistema de las Naciones Unidas.
 - (3) Niveles superiores, de carácter directivo o especializado.
- B. 2 Consultar a los funcionarios principales de personal de los gobiernos referidos, a fin de obtener y constatar información exacta sobre niveles salariales y demás emolumentos correspondientes a puestos típicos, y acerca de los factores que determinan la clasificación de puestos similares en los gobiernos respectivos. Además, se deberá obtener información en cuanto al procedimiento aplicable y datos que sirven de base para ajustar los niveles salariales.
- C. Cotejar e interpretar la información recogida en relación con el sistema común de las Naciones Unidas, para cumplir con el objetivo de la encuesta.
- D. Establecer principios y medios que permitan poner al día periódicamente los resultados del estudio.
- E. Examinar la posibilidad de crear un sistema de clasificación de puestos, dentro del sistema común de las Naciones Unidas, respaldado por estudios salariales periódicos.
- 1 Esta fase es, por sí misma, la más importante en el sistema de revisión de salarios.
 - 2 Se deberán incluir, entre otros, los siguientes aspectos: vacaciones y permisos de ausencia, planes médicos y de hospitalización, bonificaciones, subsidio familiar, jubilación y otros seguros sociales, plus de transporte al lugar de trabajo y vice-versa, prestaciones por cese en el servicio, comidas gratis o a precios reducidos, ayuda para estudios.

ENFOQUE DEL ASUNTO

El 1º de noviembre se iniciaron las visitas a las diversas entidades de las N. U. Estas visitas comenzaron usualmente con conversaciones con funcionarios administrativos y de personal, y condujeron, en la mayoría de los casos, a conversaciones con los jefes de departamentos relacionadas con especialidades técnicas particulares.

Estas entrevistas, en el curso de las que se trató con unos 150 funcionarios de las N. U., proporcionaron los elementos para preparar las descripciones típicas y los niveles de aptitud.

Se estudiaron las descripciones de puestos y se celebraron reuniones, en muchos casos, con los que los desempeñaban, a fin de poder situar con exactitud e individualmente los puestos comparativos de los gobiernos nacionales y cotejar los niveles salariales. Estas precisas comprobaciones in situ permitieron alinear con más certidumbre la totalidad de escalafones y sistemas de progresión remunerativa de los gobiernos nacionales.

El 25 de noviembre se iniciaron visitas, de dos o tres días, a los gobiernos nacionales. Se adjunta lista de los contactos oficiales hechos, aunque también fueron entrevistados otros muchos funcionarios de cada gobierno -15 en total-. Estos proporcionaron documentos oficiales sobre escalas salariales y condiciones de servicio. Se mantuvieron conversaciones detalladas sobre determinados grupos profesionales y puestos particulares a fin de cotejar escalafones y escalas de retribución.

Los asuntos tratados versaron directamente sobre:

- amplitud e importancia del gobierno, como entidad empresarial.
- gama de actividades de organizaciones estatales centrales, particularmente en sistemas federales.
- posición del gobierno como entidad empresarial.
- métodos y niveles de ingreso y ascenso.
- progresiones en la carrera y categoría superior al que pueden aspirar los funcionarios y a qué nivel los nombramientos están afectados por consideraciones políticas.
- importancia de los programas de asistencia bilateral en los que participa cada país.

También se desplegaron esfuerzos para que fuesen revelados beneficios que no habían sido declarados, y la modificación y aplicación de normas y principios oficiales.

RESUMEN DE CONCLUSIONES

1. Las escalas salariales de las N. U. , graduadas según puestos, parecen encontrarse en términos muy comparables con los salarios ofrecidos por las administraciones públicas estatales de los siete países referidos, con las excepciones siguientes:
 - Doctores en medicina
 - Niveles P5 a D2
2. Si se considera todavía de aplicación el principio Noblemaire, el Cuerpo de Funcionarios Federales del Canadá -entre los encuestados- habría de ser la referencia principal.
3. Ciertas condiciones de servicio de las N. U. se encuentran en posición desventajosa; por ejemplo, pensiones y ayuda para estudios.
4. Los diversos organismos de las N. U. aplican el sistema de grados en forma notablemente diversa.
5. Parece existir una fuerte tendencia a calificar los grados más altos que lo que justifican las responsabilidades inherentes a los mismos.
6. Los grupos de personal administrativo y de personal especialista no aparecen bien clasificados entre sí. Los puestos administrativos inferiores de las principales administraciones públicas estatales se encuentran frecuentemente clasificados más bajos que sus equivalentes en las N. U.
7. En algunos sectores administrativos se aprecia exceso de funcionarios. Esto puede atribuirse, sólo parcialmente, a las exigencias de los jefes políticos.
8. La capacidad de los especialistas de las N. U. se puede comparar ventajosamente con la de los especialistas de otras organizaciones. Pero parece haber escasez de profesionales en puestos inferiores que puedan ayudar a los de categoría superior, y, en consecuencia, éstos se ven frecuentemente agobiados por el papeleo que exige una burocracia.
9. Resulta cierto que, en las primeras etapas de carrera, las N. U. atribuye a su personal profesional menor responsabilidad que la que otorgan las administraciones públicas estatales a sus empleados. Esto es causa principal de frustración y descontento.
10. La remuneración no es la causa principal de las dificultades que surgen en la contratación de personal. Las soluciones principales a estos problemas se encontrarán mejorando:
 - la imagen de las N. U.
 - la publicidad para atraer aspirantes y los métodos de ascenso.
 - los procedimientos de contratación y selección de personal.
 - no contratar niveles que frecuentemente resultan demasiado altos para las necesidades que requiere el trabajo, especialmente en puestos administrativos de nivel inferior.

RESUMEN DE RECOMENDACIONES

1. Las N. U. debieran establecer un organismo equivalente a comisión o departamento de funcionarios de administración pública, con verdadera independencia y autoridad propia para administrar escalafones, salarios y beneficios, así como controlar la plantilla.
2. Los futuros estudios salariales deberán incluir, además de los Estados Unidos de América como principal término comparativo, otras administraciones estatales que tengan, por lo menos, 500.000 funcionarios de entidades no industriales, así como también organizaciones internacionales ajenas a las N. U., tales como EEC, OECD, IMF, Banco Mundial.
3. Los estudios deberán realizarse anualmente y al cabo de ellos se emitirá informe sobre salarios y beneficios.
4. Los salarios brutos básicos de las N. U. se deberán fijar de acuerdo con los salarios del Cuerpo de Funcionarios Federales de los Estados Unidos de América, en Washington D. C., con las alteraciones que requieran las necesidades propias de las N. U. Considerando al Cuerpo de Funcionarios Federales de Estados Unidos como principal término comparativo, se deberá desechar la idea de que Nueva York sea la ciudad base, debido a su elevado coste de vida. A este fin, la mejor ciudad, técnicamente, sería Washington D. C.
5. Suponiendo que Washington fuese la ciudad base, habría que hacer gran número de ajustes en puestos negativos. Es esencial que todos los organismos de las N. U. respeten estos ajustes. El presente sistema de índice de puestos no resulta satisfactorio con relación a vivienda. Las N. U. deben considerar la adopción del método compensador de índices del Cuerpo de Funcionarios de Administración Pública del Canadá, a fin de tener en cuenta los aumentos que vayan ocurriendo en el coste de vivienda.
6. Adicionalmente, debiera haber un subsidio por destino en el extranjero, no pensionable e independiente de la valoración del puesto, equivalente al 25% del salario neto, aplicado a salarios en la ciudad base, esto es, Washington D. C. Este emolumento debiera ser abonable incluso al personal que trabajase en su propio país, con la excepción en este caso, de que su cuantía máxima sería del 10% del salario base, en lugar del 25%.
7. Escala de salarios:
 - agregar dos niveles salariales a P5, D1 y D2;
 - aumentar inmediatamente, en dos niveles salariales, las siguientes categorías que actualmente se encuentran en P5, D1 y D2: todos los especialistas, (según "Condiciones Presentes de Servicio del Sistema Común de las N. U.", A/AC150/4 del 20 de abril de 1971, página 32), excepto:
 - Bibliotecarios
 - Enfermeros
 - Personal técnico
 - Médicos

RESUMEN DE RECOMENDACIONES (continuación)

- para médicos en P3 a D2, se deberá crear nueva escala salarial en los términos siguientes:

<u>Nivel en escalafón</u>	<u>Nuevo mínimo</u>	<u>Número de niveles salariales en la nueva escala</u>
P3	Escalón 4, P3	12
P4	Escalón 4, P4	12
P5	Escalón 4, P5	12
D1	Escalón 3, D1	9
D2	Escalón 2, D2	6

8. **Pensión:** las pensiones se deberán calcular sobre el 2½% por año de servicio, en lugar del 2%, con una pensión máxima del 80%. Las pensiones de jubilación deberán ajustarse al mismo tiempo que y de acuerdo con los cambios en la escala salarial.
9. **Seguro de vida:** duplicar las indemnizaciones.
10. **Pagos por excedencia forzosa:** duplicar las indemnizaciones.
11. **Becas de estudios:** las becas deberán ser, como máximo, de US\$2.000 para enseñanza en el lugar del puesto, y de \$3.000 para enseñanza en el país de origen o en el apropiado centro docente más próximo para permitir que los hijos reanuden el sistema docente o carrera del país de origen de sus padres.
12. Se continuará sin devengar pagos por horas extraordinarias -a diferencia de los cuerpos nacionales de funcionarios civiles-.
13. La mejor forma de reducir costos no se consigue reduciendo salarios, sino disminuyendo el número de empleados.
14. Para obtener mayor rendimiento de costos, es necesario hacer economías sin duda alguna:
 - reduciendo el número de personal administrativo;
 - descentralizando funciones de Nueva York;
 - trasladándose por completo fuera de Nueva York.

POSIBILIDAD DE CLASIFICACION DE PUESTOS

Para la clasificación de puestos en las N. U. hay que tener en cuenta lo siguiente:

- aspectos técnicos
- limitaciones de carácter político

ASPECTOS TECNICOS

No existen razones de carácter profesional o técnico contrarias a la clasificación en las N. U. de los puestos correspondientes a funcionarios generales y especialistas:

- otras grandes organizaciones públicas y privadas, incluyendo el Cuerpo de Funcionarios Federales de los Estados Unidos de América, han clasificado los puestos de especialistas;
- este informe incluye descripciones típicas, preparadas para comparaciones salariales, que indican que la clasificación de puestos es técnicamente posible.
- ya han sido preparados niveles de clasificación para ciertos puestos administrativos.
- algunas entidades (ILO y WHO) tienen niveles definidos para sus puestos particulares de especialistas.

LIMITACIONES DE CARACTER POLITICO

No obstante, existen una serie de limitaciones, algunas ajenas a la Secretaría y entidades de las N. U. y otras propias de estas organizaciones, que desvirtuarían seriamente la eficacia de cualquier programa de clasificación de puestos.

Limitaciones externas

- Distribución geográfica del personal. Las N. U. existen para proporcionar ayuda, no empleo. La imposición de personal a las entidades de las N. U. por razones distintas a las de competencia para realizar el trabajo, causará el desprestigio de la institución y, ni qué decir tiene, el de cualquier clasificación y correspondientes niveles de aptitud establecidos. También se ha informado que las persistentes reclamaciones para representación de nacionalidades han causado exceso de personal y la creación de puestos sin cometido alguno.
- Sede central de las entidades de las N. U. No hay duda que el emplazamiento en Nueva York causa problemas particulares de remuneración. El elevado coste de vida, especialmente de vivienda, hace que los medios que regulan las remuneraciones del Cuerpo de Funcionarios Federales de los Estados Unidos resulten ineficaces en ciertos aspectos. Por otra parte, el bajo nivel de los salarios de la SG en Viena, Londres y Montreal es un factor que explica porqué los puestos asignados al personal profesional en Roma y París son considerados puestos administrativos en otras partes.
- Régimen aplicado por los países miembros a sus funcionarios que trabajan en las N. U. Varios países tratan a sus funcionarios que trabajan por las N. U. en forma capaz de arruinar cualquier sistema común. Algunos países insisten en que el nivel de ingreso de su personal no sea inferior a P3 y que permanezcan, como máximo, siete años; otros conceden antigüedad y aun ascensos durante el período de ausencia en las N. U. o dejan sin efecto la antigüedad después de cuatro años de ausencia del país de origen. Cierta país prohíbe tomar parte en el plan de pensiones de las N. U., mientras que otro permite que se paguen dos pensiones.
- Control de los cuerpos ejecutivos sobre las entidades de las N. U. Algunos de éstos prohíben el uso de los puestos D1 y D2 o fusionan varios grados profesionales (ILO y WMO). La WHO no tiene en cuenta los pequeños ajustes de puestos. UNESCO y las N. U. determinan la categoría en atención a la persona, más que a la función que realiza, y permiten que el personal ascienda por razón de antigüedad.

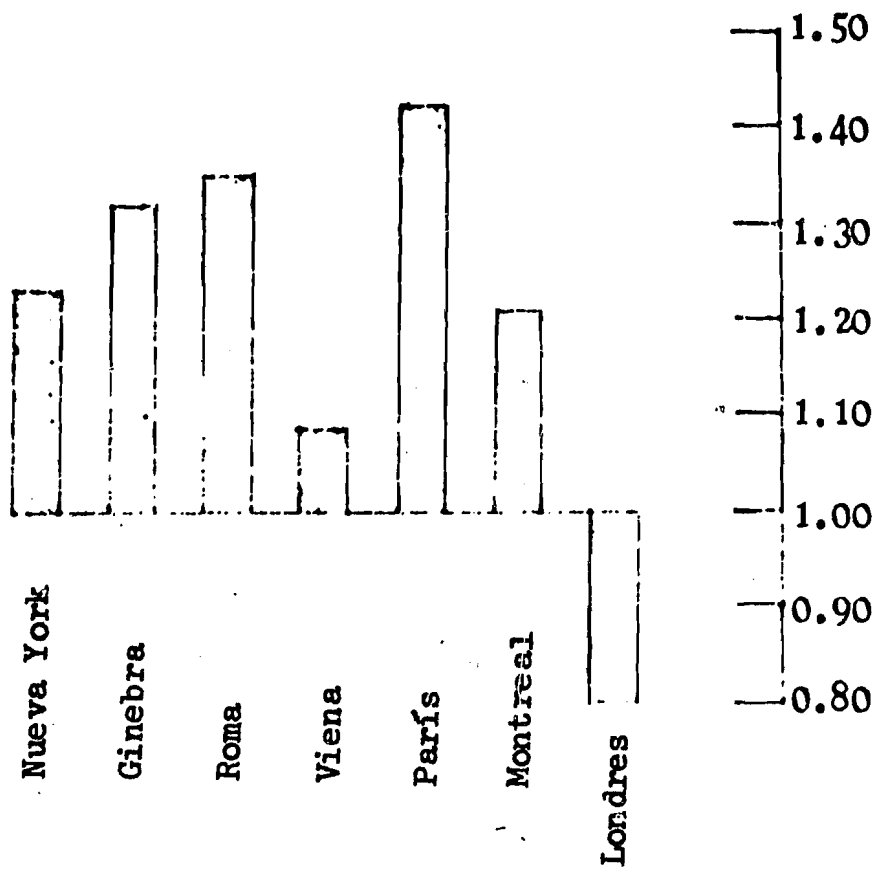
**DIAGRAMA COMPARATIVO DE SALARIOS DE LA SECRETARIA GENERAL
CON SALARIOS PROFESIONALES**

	<u>Salario neto profesional más bajo</u>	<u>Salario neto más alto de la SG</u>	<u>%SG de P</u>
--	--	---	-----------------

(Excluyendo emolumentos por cargas familiares, idiomas y des -
tino fuera del lugar habitual de residencia).

US\$

Nueva York	8.985	11.010	123
Ginebra	7.905	10.394	132
Roma	7.689	10.330	135
Viena	7.689	8.383	109
París	8.121	11.494	142
Montreal	7.689	9.288	121
Londres	7.905	6.287	80



POSIBILIDAD DE CLASIFICACION DE PUESTOS (continuación)

- Medios de financiación. El Banco Mundial financia proyectos para los que tal vez requiera expertos de nivel P5. Los fondos del UNDP permiten que las entidades de las N. U. los utilicen regularmente para hacer frente a las plantillas establecidas por los cuerpos ejecutivos. Estas "facilidades" provocarán extrema flexibilidad en los niveles de clasificación, por muy vigorosamente definidos que se encuentren.
- Escasez de personal. Tradicionalmente, la escasez de personal capacitado (por ejemplo, económetras) origina subida de salarios. Por otra parte, el mismo efecto puede derivarse como resultado de la presión de los sindicatos en cuanto a especialidades tales como doctores en medicina y técnicos de control de tráfico aéreo. Es importante estudiar hasta qué punto cualquier organización podría hacer frente a estas fuerzas. Como ejemplo, mencionaremos que el principal competidor en busca de económetras parece que sería precisamente la misma comunidad de organizaciones de las N. U.

Limitaciones internas

- Escalafón profesional. Se ejerce gran presión, especialmente por el personal administrativo, para que se establezca un escalafón profesional. El escalafón tiene en cuenta antigüedad más que mérito. El mérito se recompensa mediante ascenso, si bien este no es el sistema correcto. La delimitada especialidad de la mayoría de las labores profesionales implica que hay que pasar considerable tiempo en un grado, sin oportunidad de ser ascendido. Las N. U. tienen ya más escalones por grado y escalas de salarios tan amplias como las organizaciones objeto de esta encuesta.
- Asociaciones de funcionarios. La relativa fuerza de estas organizaciones es diversa. No obstante, en algunas entidades de las N. U., las decisiones sobre ascensos, selección y clasificación de categorías son objeto de negociaciones. Siempre que medien negociaciones, se causará la deformación de los niveles de clasificación.
- Carencia de aplicación y control comunes en las entidades de las N. U. El mayor problema presente radica en la diversa aplicación de los conceptos para determinar categorías y en el distinto control sobre personal y su clasificación. Se practican todos los sistemas imaginables; desde el control más estricto hasta la modalidad de solucionar sobre la marcha. UNIDO, UNESCO, UNDP y, en algunas esferas, IAEA, FAO y GATT clasifican más altos sus puestos que otras entidades. WHC ya tiene niveles y clasificación de puestos para su personal profesional, seguida en menor grado por ICAO, WMO, UPU e ILO. Además, ha habido casos en que los Directores Generales han derogado decisiones sobre grados profesionales en detrimento del control de clasificación.
- Cuando queda vacante el puesto desempeñado por un funcionario de la SG que había sido ascendido, no se vuelve a clasificar el puesto para situarlo a su nivel anterior. Dentro de las entidades, se ejerce presión para obtener clasificación más alta por razón de la función; antiguos expertos esperan ser nuevamente contratados con remuneración más alta para el mismo puesto que antes habían desempeñado; y se conceden ascensos como regalo previo a la jubilación. El personal de la SG es ascendido a escalas salariales profesionales por funciones que en otros países desempeñan empleados administrativos (el diagrama de la página anterior muestra la comparación entre el salario más alto de la SG y el salario profesional más bajo. La proporción en que ambos se sobreponen no se puede atribuir solamente a tarifas salariales locales).
- Decepción del personal. Para que la clasificación de puestos resulte eficaz es necesario que sea aceptada, tácita o expresamente, por el personal. En el momento

POSIBILIDAD DE CLASIFICACION DE PUESTOS (continuación)

presente, el personal de las N. U. se siente generalmente desilusionado con la organización. Apenas se duda en considerar que la misión de las N. U. ya no es tan atractiva como en el pasado. Tal vez tengan fundamento las quejas de que la Organización de las N. U. es utilizada como escombrera. El personal se pregunta incluso si algunos estados miembros desean realmente que las N. U. tengan éxito. La clasificación de puestos podría presentarse también como otra muestra de control e interferencia política, impidiendo que el personal alcanzase sus objetivos.

- Procedimientos deficientes para contratación de personal. Aunque se atribuye la culpa a la remuneración, ésta no es la causa del malestar presente. Realmente, se prefiere un salario bajo de P5 a un salario más alto de P4, por suponer un puesto de más categoría. Posiblemente, las dificultades en contratación de personal se originen debido a:
 - la pobre imagen de las N. U.;
 - el prolongado procedimiento de contratación (frecuentemente 9 meses) durante cuyo período la persona a contratar "habrá encontrado otro empleo o fallecido";
 - la deficiente presentación de las ventajas remunerativas de las N. U. Se dice que el personal de los Estados Unidos se puede contratar únicamente si se mejora la clasificación del puesto. Sin embargo, las ventajas de desgravación de impuestos, ofrecidas a los funcionarios civiles de los Estados Unidos que ingresan a igual nivel de responsabilidad pueden verse fácilmente en los programas de salarios.

La relación completa de obstáculos políticos que se oponen a una viable solución profesional parecen malograr el éxito de un sistema común de clasificación de puestos, secundado por estudios salariales.

Sin embargo, creemos que:

- a) la presente estructura de grados (P2/3 - D2 para especialistas y P1 - D2 para personal administrativo) es idónea para reflejar los grados existentes de responsabilidad;
- b) Se han realizado ya muchos trabajos preliminares y la mayoría de las entidades de las N. U. están convencidas de la necesidad de establecer niveles comunes de clasificación de puestos.
- c) Se insiste en la necesidad de establecer la clasificación común de puestos en el caso de proyectos en los que, por ser ejecutados conjuntamente sobre el terreno por funcionarios pertenecientes a diversas entidades de las N. U., no debieran existir diferencias.
- d) Se debe evitar la minuciosidad al definir los puestos típicos de la clasificación. Se requieren definiciones cortas, simples y flexibles, y se debe desechar el razonamiento contrario de que las entidades grandes tienen puestos más amplios y difíciles (tal vez sea cierto a la inversa). Si bien las descripciones de este informe fueron preparadas rápidamente, se estima que no es necesario mayor complejidad. Las descripciones de puestos típicos por cada función y nivel existente en cada una de las entidades de las N. U. constituiría una ayuda inestimable.

POSIBILIDAD DE CLASIFICACION DE PUESTOS (continuación)

- e) El punto clave más decisivo para el éxito de los niveles de una clasificación común de puestos sería el establecimiento de un departamento que dependiese directamente del puesto jerárquico más alto, y que tuviese como misión la clasificación, remuneración, determinación de niveles y otros asuntos de personal. Sería la equivalencia de la Comisión de Funcionarios Civiles de los Estados Unidos, del Departamento de Funcionarios Civiles del Reino Unido, de la Junta del Tesoro de Canadá y del Ministerio de Estado para la Administración Pública de Francia. Es de importancia vital que sea independiente y que sus poderes persuasivos estén respaldados por medios económicos, vengan de donde vengan. Estaría constituida por una sección para estudio de remuneraciones, una sección de clasificación de puestos y una sección encargada de planes sobre necesidades de personal. Podría integrarse en el Organismo Mixto de Inspección recomendado por el Profesor Bertrand. A menos que las entidades de las N. U. estén sinceramente dispuestas o sean obligadas a aplicar uniformemente los niveles de clasificación de puestos, cualquier trabajo al respecto resultaría valdío. Estimamos que dicha institución independiente es vital para el éxito del sistema de clasificación de puestos.

PRINCIPIOS Y MEDIOS DE ACTUALIZACION

PRINCIPIOS GENERALES

Se han estudiado ampliamente las bases para futuras revisiones de la escala de remuneraciones de las N. U. Ante todo, es necesario mencionar dos principios predominantes en el presente ambiente de las N. U.

Se estima que las consideraciones de tipo económico ejercerán siempre influencia en el modo de pensar de las N. U. sobre remuneraciones, al igual que la ejercen en cualquier otra parte. Sin duda, en el momento presente los costos son más elevados que nunca. Se debe manifestar, sin embargo, que el método adecuado de reducir costos no es reducir salarios o mantenerlos bajos, sino simplificar la plantilla y conseguir más rendimiento con menos personas. Esto hay que efectuarlo selectivamente, por funciones y con arreglo a programas; no resultaría apropiado, por ejemplo, hacer una reducción general del 10% en la plantilla.

El segundo principio que es necesario resaltar es que parece evidenciarse, tanto de documentos como de opiniones emitidas, cierto deseo en las N. U. de una fórmula que venga a substituir el juicio individual. Tal vez no sea superfluo afirmar que se trata de una quimera.

COMPARABILIDAD

El factor principal para modernizar la escala de remuneraciones de las N. U. continuará siendo el Cuerpo de Funcionarios Federales de los Estados Unidos. Las razones en que se basa esta recomendación son las siguientes:

- el cuerpo de Funcionarios Civiles de los Estados Unidos es el más amplio y el que incluye mayor número de profesiones y ocupaciones.
- se basa en puestos de trabajo más que en escalafones, al igual que el sistema de las N. U.
- posee las normas de clasificación más completas y fundamentadas a fines de comparación de puestos.
- realiza comparaciones con organizaciones de carácter privado siguiendo un sistema más profesional que los demás cuerpos de funcionarios civiles.
- las N. U. siguen ya el principio en teoría, aunque no siempre en la práctica.
- las N. U. pagan en dólares y poseen una organización importante en los Estados Unidos.

Sin embargo, las N. U. no debieran basar completamente sus normas propias en las de los Estados Unidos, por las razones siguientes:

- El Cuerpo de Funcionarios Federales de los Estados Unidos refleja problemas y soluciones peculiares según la situación económica y cultural de los Estados Unidos.
- hay fluctuaciones diferenciales en los costes y niveles de vida en distintos países.
- es preciso tener en cuenta la disponibilidad relativa de fondos.

Por consiguiente, se recomienda que se continúen haciendo estudios comparativos con todos los cuerpos de administración pública que tengan 500.000 o más funcionarios de entidades no industriales, esto es, excluyendo compañías estatales. Estos estudios incluirían:

- Los Estados Unidos de América
- El Reino Unido
- Francia

y probablemente

- la U. R. S. S.
- Japon
- China
- República Federal Alemana

PRINCIPIOS Y MEDIOS DE ACTUALIZACION (continuación)

Además de estos cuerpos nacionales de funcionarios civiles, existen organizaciones internacionales con las que la Organización de las N. U. debiera hacer comparaciones. Estas incluyen:

- la Comunidad Económica Europea.
- las organizaciones europeas coordinadas, tales como OECE, WEU, CERN.
- el Banco Mundial.
- el Fondo Monetario Internacional.

Se observará que no se hace recomendación alguna para que las N. U. vuelvan al principio Noblemaire y retribuyan según el cuerpo de funcionarios civiles que tenga las remuneraciones más altas conocidas, que ahora parece ser el Cuerpo de Funcionarios Civiles Federales del Canadá.

METODOLOGIA

Se recomienda que las N. U. establezcan un organismo para Estudio de Remuneraciones. Es importante para la Asamblea General, para la Secretaría General y para el personal mismo que este organismo actúe imparcialmente. El resultado de sus estudios debiera estar a la disposición, por consiguiente, de las organizaciones de personal, así como de los cargos superiores de las N. U.

La tarea de este organismo consistiría en establecer relaciones con autoridades apropiadas de las organizaciones comparables, con vistas a un continuo intercambio de información sobre salarios y beneficios.

Habría, por lo tanto, un largo intercambio inicial de información sobre beneficios adicionales y gratificaciones. A este período seguiría un intercambio automático de información sobre cambios en beneficios suplementarios, sin necesidad de solicitarlo.

El organismo para estudio de remuneraciones llevaría a cabo anualmente encuestas de salarios y su informe comprendería salarios y beneficios. Es importante que el estudio se haga anualmente puesto que, en realidad, todas las organizaciones comparables llevan a cabo revisiones anuales. La época del año puede ser también importante y sería objeto de consideración más detallada.

CARRERAS EN LOS GOBIERNOS

CARRERAS EN LOS GOBIERNOS

Para que las comparaciones entre remuneraciones resulten eficaces, se requiere una imagen más amplia que los meros datos estadísticos de salarios. A este objeto, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- métodos de ingreso
- amplitud y tipo de organizaciones
- tipo de carrera ofrecida, si se ofreciese alguna
- métodos de administración de salarios

METODO DE INGRESO

En todos los cuerpos de administración civil encuestados, el ingreso de universitarios recientemente graduados tiene lugar mediante exámenes escritos y orales. En la Administración Pública austríaca, y hasta cierto punto en la francesa, este examen se celebra después del ingreso del aspirante, pero la confirmación de su admisión depende del resultado del examen. Las N.U. no siguen el sistema de ingreso por oposición.

AMPLITUD Y ESTRUCTURA DE FUNCIONARIOS PUBLICOS

Es importante la magnitud de los cuerpos de funcionarios públicos no industriales:

Estados Unidos de América	1.500.000	Francia	550.000
Canadá	199.000	Suiza	77.000
Reino Unido	495.000	Naciones Unidas	17.000

(No se incluye personal militar ni organizaciones industriales que sean propiedad o estén administradas por el Estado, tal como servicios de correos.)

Otros parámetros importantes de las organizaciones son la distribución según edad (véase Diagrama I) y la distribución del personal profesional a lo largo de las escalas de salarios (véase Diagrama II).

Puesto que los cuerpos nacionales de administración civil y las entidades de las N.U. desempeñan diferentes cometidos, no se pueden deducir muchas conclusiones de estos diagramas, pero sugieren que las N.U. cuentan con demasiados P4 o que, más probablemente, los P4 no están secundados por suficiente personal profesional de categoría inferior ni por bastante personal administrativo. La distribución por edades también refleja que, en puestos profesionales de inferior categoría, la edad y el nivel de competencia se sitúan más altos que en los cuerpos nacionales de administración pública.

TIPO DE CARRERA

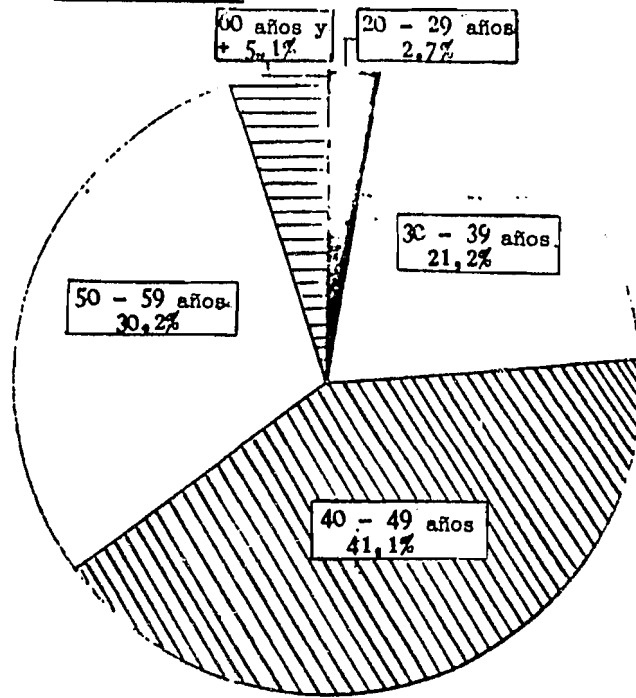
En Francia, Italia, Austria y, hasta cierto grado, Suiza, el personal de ingreso es destinado a un ramo específico y su carrera futura se determina, antes o poco después del ingreso, por el nivel de su calificación académica. Hasta 1971, el Reino Unido también seguía este sistema, pero lo está substituyendo por uno más parecido a los de Estados Unidos y Canadá. En estos países, los requisitos del puesto y la experiencia necesaria para llevar a cabo el trabajo determinan el tipo de persona necesaria para el cargo. En estos tres países, no existe impedimento (por lo menos, en teoría) para que un funcionario que comienza en el puesto más bajo, pueda progresar hasta el cargo más alto; estos países tienen escalafón único de grados y salarios.

Las N.U. poseen dos escalafones, pero los ascensos no se basan simplemente en calificaciones académicas.

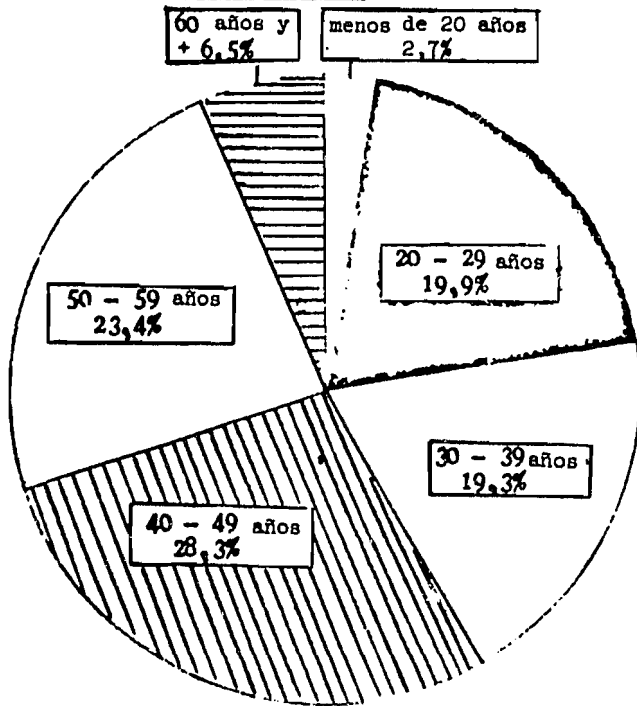
Francia, Italia, Austria y el Reino Unido ofrecen al personal una carrera permanente, de modo que el progreso en la carrera y los incrementos salariales, por lo menos en las primeras etapas, son virtualmente automáticos. Los ascensos no dependen necesariamente de que haya un puesto vacante. La mayoría de los funcionarios pueden tener esperanzas de alcanzar el nivel equivalente a P4 o incluso el equivalente a P5.

DISTRIBUCION POR EDAD DE FUNCIONARIOS DE LAS NACIONES UNIDAS
Y DE CUERPOS DE ADMINISTRACION PUBLICA

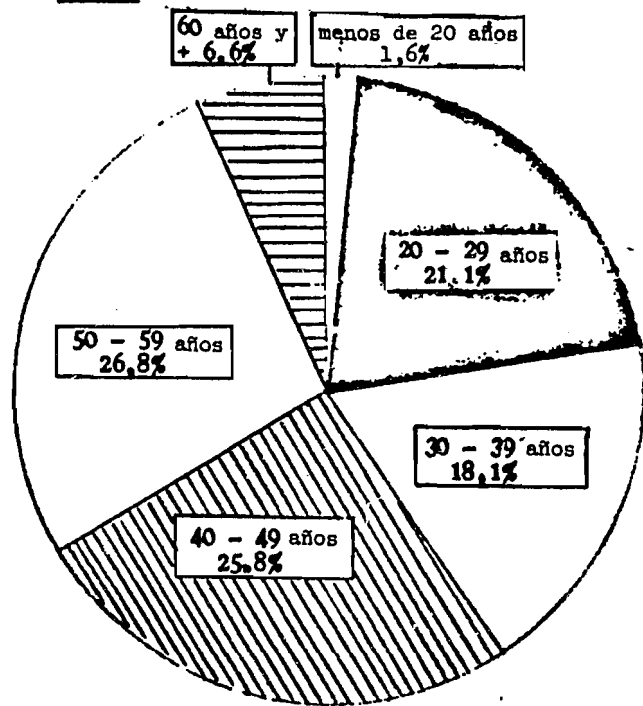
1. NACIONES UNIDAS



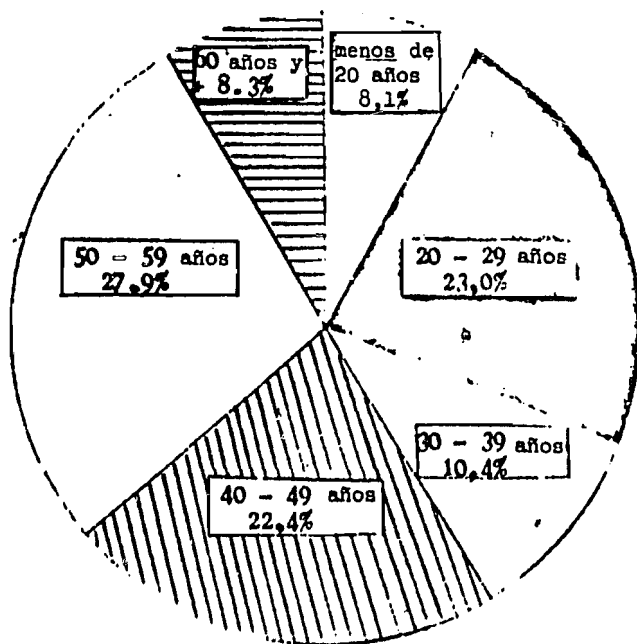
2. ESTADOS UNIDOS DE AMERICA



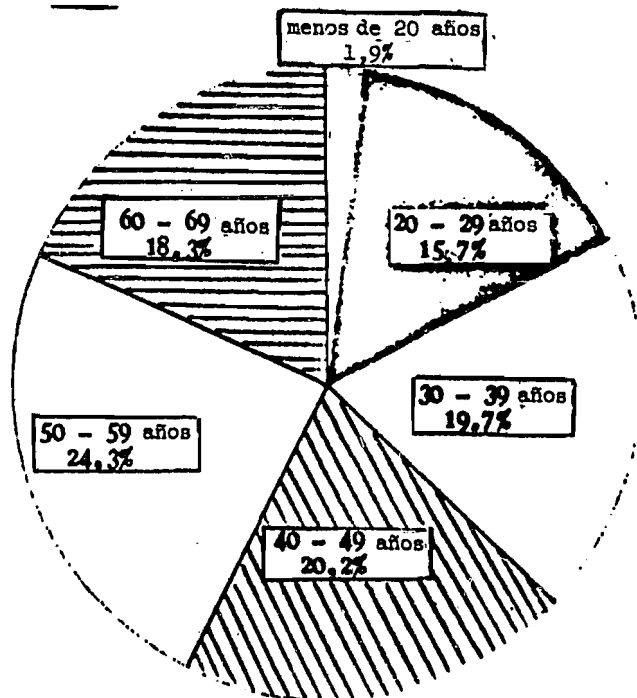
3. CANADA



4. REINO UNIDO



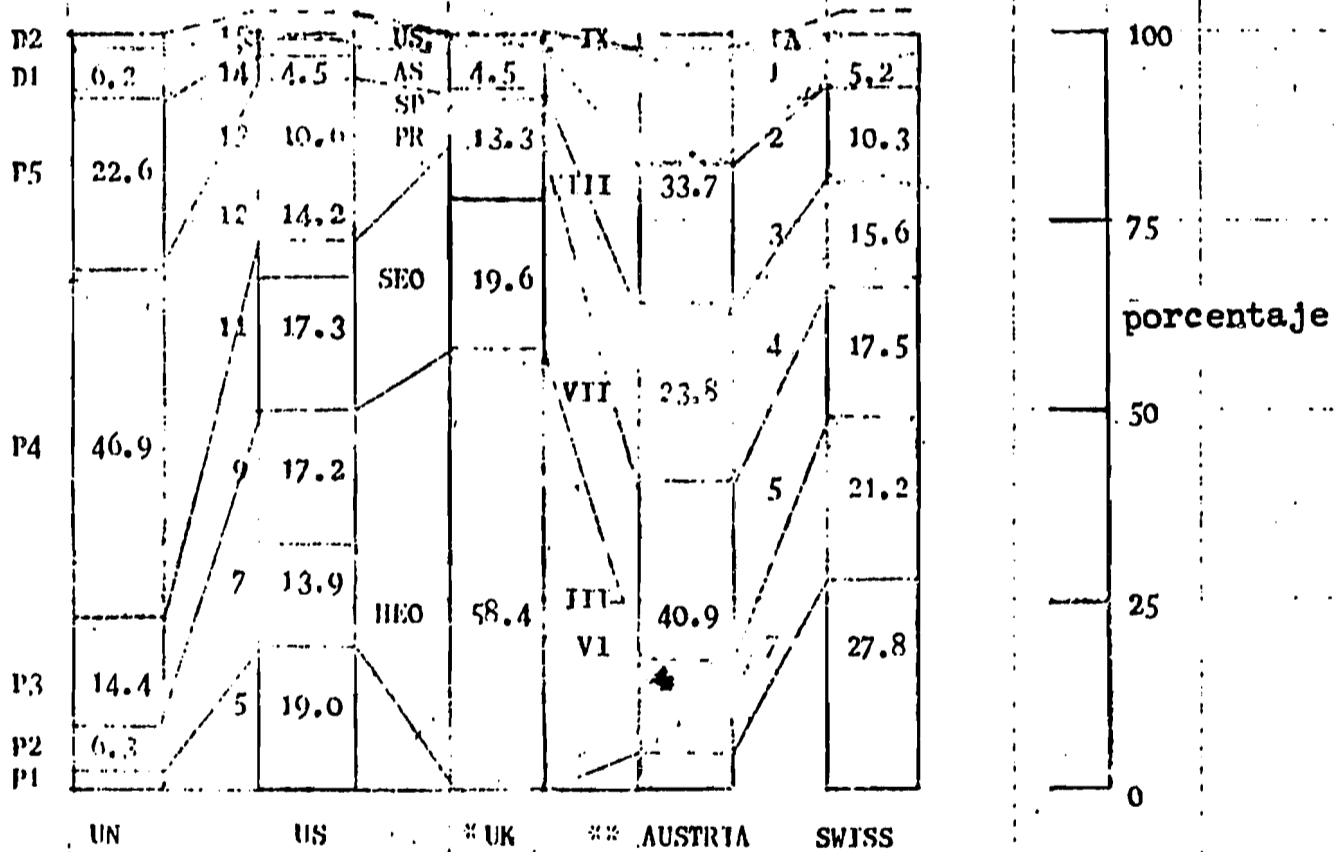
5. SUIZA



Algunas partes del texto son difíciles de leer debido a que el original estaba ya reducido.

DIAGRAMA II

DISTRIBUCIONES DE GRADOS EN CINCO ADMINISTRACIONES PUBLICAS



* Grupos administrativos únicamente

** Algunos ministerios únicamente.

DIAGRAMA III

PROMEDIO DE EDAD DE INGRESO

El promedio de edad de ingreso para graduados y profesionales es el siguiente:

N. U.	39,5 (edad de contratación, según información suministrada - Actuarios de las N. U.)
	27,5 (comienzo probable de carrera P2)
Estados Unidos de América	23
Reino Unido	22,5
Austria	24
Italia	25,5
Francia	25 (antes de asistir a ENA o Escuela Politécnica)
Suiza	25

CARRERAS EN LOS GOBIERNOS (continuación)

Suiza, Canadá y los Estados Unidos afirman que sus cuerpos de funcionarios públicos están orientados a un puesto determinado de trabajo y sólo incidentalmente ofrecen perspectivas de carrera al personal de ingreso. Sin embargo se han revelado, como resultado de preguntas formuladas al efecto, que existe una fuerte tendencia para el establecimiento de un escalafón (es decir, una sucesión planeada de destinos), como se evidencia por la atribución de más categoría que la que corresponde a la responsabilidad del cometido (hecho este resaltado recientemente por el Presidente de los Estados Unidos, Nixon), las pequeñas diferencias de salarios en el Canadá y las amplias escalas salariales de estos países. Las distribuciones según grado y edad (véanse Diagramas I y II) son indicación de la necesidad de una carrera permanente, sea cual sea la aceptación de la movilidad y las presiones culturales en su favor.

Resulta difícil establecer comparación entre los escalafones de los cuerpos de funcionarios públicos y la clasificación en grados de las N. U., debido a que:

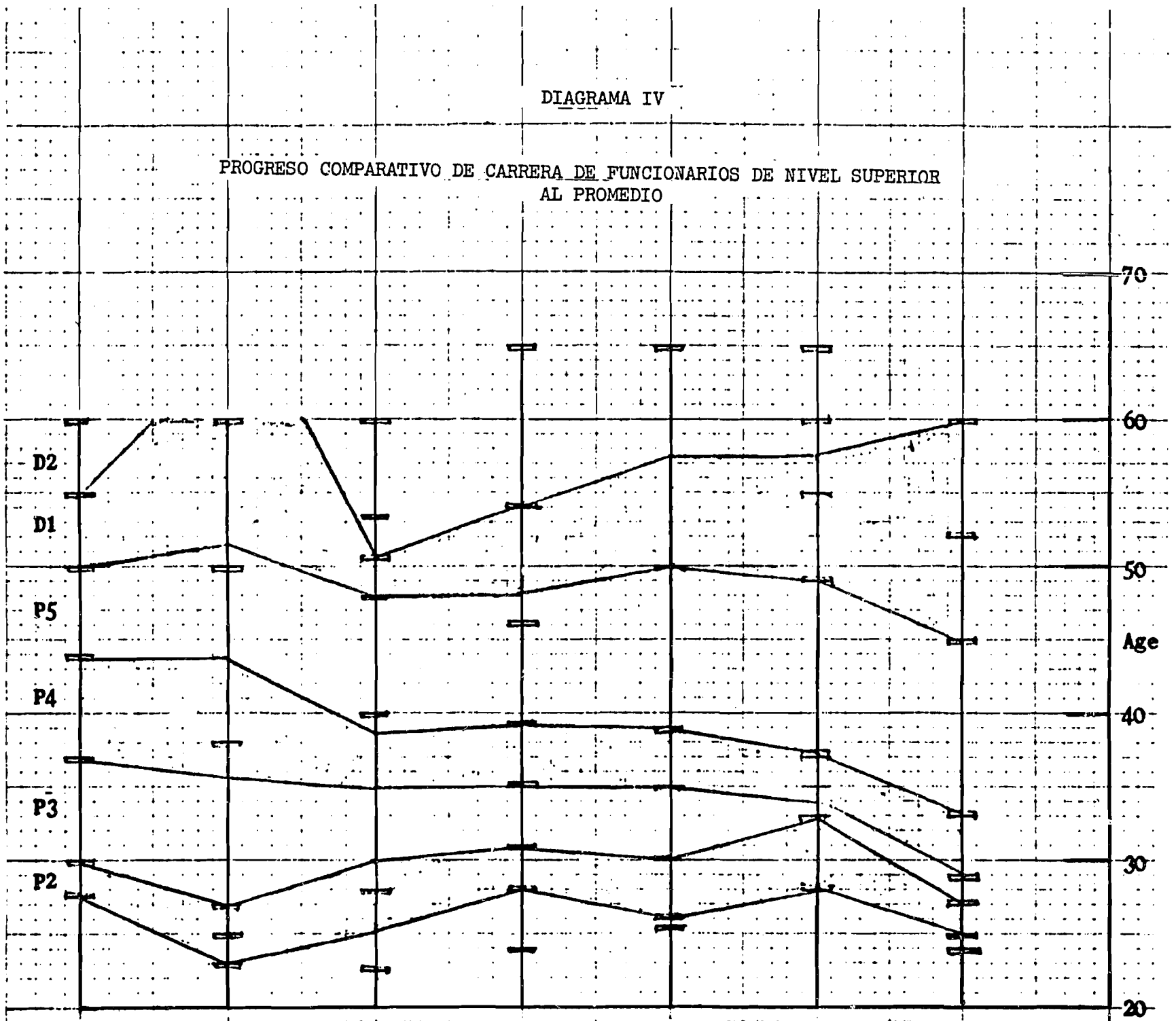
- las diferentes edades de ingreso (y subsiguientes incrementos por ascenso) están basados en sistemas docentes distintos (véase Diagrama III en página anterior);
- los escalafones de los cuerpos de funcionarios públicos se ordenan jerárquicamente en atención especialmente a la persona, más que al cometido. El título del grado no es indicación del tipo de trabajo que se realiza. Tal vez personas con diferentes grados estén desempeñando cometidos iguales;
- el ascenso de grado no significa necesariamente mayor responsabilidad. En el mejor de los casos, puede reflejar un desarrollo de capacidad, o un premio por mejora en el rendimiento. En un cuerpo de administración pública, un funcionario pasa generalmente por tres grados desempeñando el mismo puesto.
- los sistemas diferentes de control de personal dan lugar a puestos que no siempre son lo que parecen. La variedad de controles incluye desde una lista oficial de empleos graduados para cada departamento, todos los que pueden ser necesarios o no en las circunstancias corrientes, hasta un control presupuestario del programa en el que se preparan las descripciones de puestos para justificar el dinero que se estima necesario gastar.
- no fue posible observar funcionarios de las N. U. y de administraciones civiles nacionales en sus puestos de trabajo para poder hacer comparaciones de la responsabilidad que cada puesto entraña y de la cantidad real de trabajo que envuelve.

En un esfuerzo para superar estos inconvenientes, se han preparado gráficos que muestran la rapidez relativa de progreso en los diversos cuerpos de funcionarios civiles (véase diagrama IV). De estos diagramas resulta que:

- Las N. U. ofrecen al funcionario medio ascensos más espaciados o con más lentitud en sus carreras que los cuerpos nacionales de funcionarios civiles. Esto no es completamente aplicable tratándose de funcionarios de las N. U. de capacidad superior al promedio;
- en cuanto a edad, las Naciones Unidas tienen personal de más edad en puestos de igual responsabilidad;
- parte de la frustración del personal de las N. U. puede ser explicada afirmando que es posible que las N. U. contraten personal más joven para puestos de menos responsabilidad, pero con remuneración más elevada que la que reciben los respectivos cuerpos de administración pública.

DIAGRAMA IV

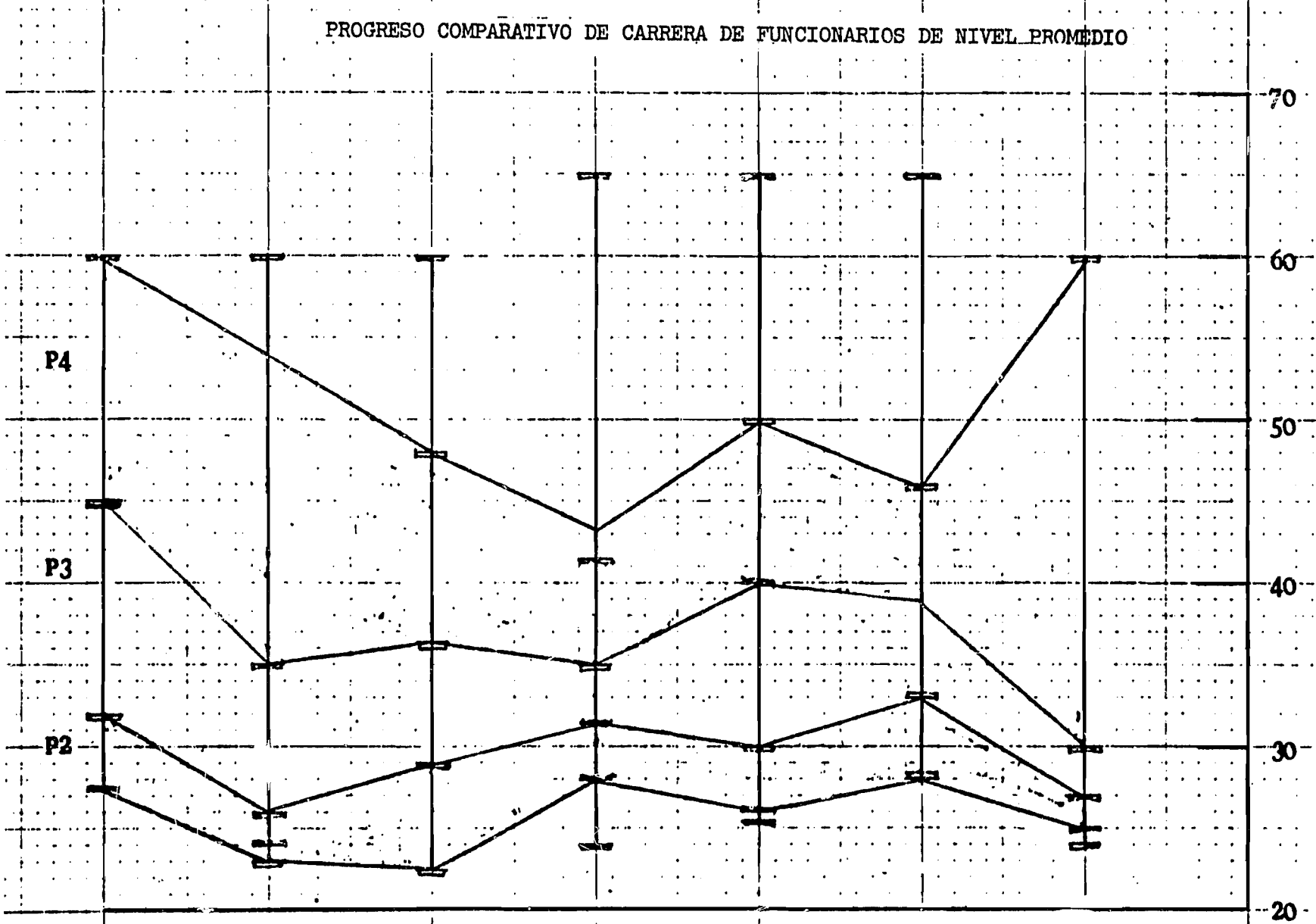
PROGRESO COMPARATIVO DE CARRERA DE FUNCIONARIOS DE NIVEL SUPERIOR AL PROMEDIO



Naciones Unidas		EE.UU.		Reino Unido		Austria		Italia		Francia		Suiza	
edad	grado	edad	grado	edad	grado	edad	grado	edad	grado	edad	grado	edad	grado
27.5	P2	23	7	22.5	AP	24	III	25.5	CII	28	A2	24	7
30	P3	25	9	28	P	28	IV	26	CI	33	A1	25	5
37	P4	27	11/12	40	AS	31	V	30	SEZ	37	AHC	27	4
44	P5	38	13/15	48	US	35	VI	35	Div	49	A	29	3
50	D1	50	16-18	50.5	DS	39½	VII	39	IG	55	B	33	2
55	D2			53.5	PS	46	VIII	50	DG	60	C	45	1
						54	IX					52	1A

DIAGRAMA IV (continuación)

PROGRESO COMPARATIVO DE CARRERA DE FUNCIONARIOS DE NIVEL PROMEDIO



Naciones Unidas		EE.UU.		Reino Unido		Austria		Italia		Francia		Suiza	
edad	grado	edad	grado	edad	grado	edad	grado	edad	grado	edad	grado	edad	grado
27.5	P2	23	7	22½	50	24	III	25.5	C II	28	A2	24	7
32	P3	24	9	29	SS0	28	IV	26	C I	33	A1	25	5
45	P4	26 = 11/12		36.5	PS0	31½	V	30	SE2	46	AHC	27	4
		35 = 13-15		48	SPS0	35 = VI		40 = Div.				30 = 3	
						41½ = VII		50 = IC					

MÉTODOS DE ADMINISTRACION DE SALARIOS

	Frecuencia de revisión de salarios	Concesión de incrementos por ascensos	Amplitud de escala salarial (1)			Número de niveles salariales			% de avance al grado inmediato superior (2)		
			escalafón de entrada medio	escalafón superior	escalafón superior	escalafón de entrada medio	escalafón superior	escalafón de entrada medio	escalafón de entrada medio	escalafón superior	escalafón de entrada medio
N. U.	Anualmente	Varía según entidades, pero generalmente nivel siguiente existente en grado inmediato superior	34%	34%	19%	11	12	7	24%	24%	24%
EE. UU.	Anualmente en la primera mitad del grado; luego, bidentalmente	Dos niveles sobre salario existente en grado inmediato superior	29%	30%	27%	10	10	9	10%	10%	18%
Canadá	Anualmente	Equivalente a incremento por mérito	varía	varía	varía	varía	varía	varía	varía	varía	varía
Reino Unido	Anualmente	No hay superposición de escalas salariales; ascensos al mínimo	22%	35%	un nivel	6	7	1	30%	30%	66%
Austria	Bienalmente	Ascensos garantizados por escala graduada que concede nivel inmediato superior al salario existente	4%	33%	53%	2	9	8	11%	11%	31%
Italia	Bienalmente	Nivel inmediato superior a salario existente en el siguiente grado	5%	25%	25%	3	11	11	16%	16%	22%

continúa

MÉTODOS DE ADMINISTRACION DE SALARIOS (continuación)

Frecuencia de revisión de salarios	Concesión de incrementos por ascensos	Amplitud de escala salarial (1)			Número de niveles salariales			% de avance al grado inmediato superior (2)	
		escala de entrada	escala medio	escala superior	escala de entrada	escala medio	escala superior	escala de entrada	escala medio
Francia Anualmente, pero bienalmente en puestos altos	Ascensos garantizados por escala graduada que concede nivel inmediato superior al salario existente	38%	73%	24%	4	4	3	30%	8%
Suiza Anualmente	Cuadro de aumentos por promoción que concede aproximadamente 1½-2 veces el aumento normal por mérito	33%	27%	19%	8	8	8	11%	12%

(1) $\frac{\text{Máximo} - \text{mínimo de escala de salarios}}{\text{Mínimo de escala de salarios}} \times 100$

(2) $\frac{\text{Punto medio de la escala}_2 - \text{alcance del punto medio}_1}{\text{Alcance del punto medio}_1} \times 100$

METODOS DE CLASIFICACION DE PUESTOS

NUMERO DE GRADOS

N. U.	7
EE. UU.	11
CANADA	3-10 por cada grupo profesional
REINO UNIDO	7-9
AUSTRIA	7
ITALIA	5-6
FRANCIA	7
SUIZA	14

SISTEMA Y FACTORES DE CLASIFICACION

- U. N. Clasificación en grados. Escalafón único de grados y salarios para todos los grupos profesionales.
- EE. UU. Clasificación en grados. Escalafón único de grados para todos los grupos profesionales. Escala única de salarios, con variaciones por razón de dificultad en contratación de ciertas especialidades, por ejemplo, ingenieros, científicos, doctores en medicina, etc. Estas variaciones equivalen en su mayor parte a un incremento en medio grado.
- CANADA Se utilizan clasificación en grados, clasificación por puntos y comparación de factores. Los métodos varían de unos grupos profesionales a otros. Los factores son, en primer lugar:
- clase de cometido
 - complejidad del trabajo
 - responsabilidad profesional y de dirección
 - repercusión de recomendaciones y actividades
- REINO UNIDO Escalafones propios de grados y salarios, pero relacionados entre sí, para amplios grupos profesionales, esto es, administrativo y científico. El grado se determina mediante amplias comparaciones de responsabilidad, y además teniendo en cuenta repercusión en presupuesto.
- AUSTRIA Servicio de carrera. Escalafón de grados único y común. El nivel del grado se determina según la edad y antigüedad del funcionario. Esto tal vez se relacione con el nivel de responsabilidad.
- ITALIA Servicio de carrera. Escalafón de grados único y común. El nivel del grado se determina por las calificaciones de ingreso, antigüedad del funcionario y responsabilidad general a niveles superiores.
- FRANCIA Servicio de carrera. El grado se establece de acuerdo con calificaciones de ingreso, antigüedad del funcionario, grupo profesional y comparaciones de responsabilidad general a niveles superiores.
- SUIZA Carrera de servicio, prácticamente. Se afirma que únicamente ocurre así en el Cuerpo Diplomático. Escalafón de grados único y común. El nivel del grado se determina según las calificaciones de ingreso, antigüedad y título del puesto que refleja en general el nivel de responsabilidad.

ADMINISTRACION DE ESTRUCTURAS DE GRADOS

N. U.	No se aplican normas comunes para clasificación de grados. Cada organismo de las N. U. determina los respectivos niveles. Se mantiene cierto intercambio de opiniones en CCAQ. Algunas entidades están reguladas por normas de sus juntas directivas, por ejemplo, no se permiten nombramientos D2.
EE. UU.	La legislación federal restringe la proporción de destinos superiores. Control por presupuesto. Clasificación completa y común en grados por grupo profesional. Los grados se asignan dentro de cada dependencia gubernativa.
CANADA	Restricciones según presupuesto. Normas completas para clasificación común de grados por grupo profesional. Los grados se asignan centralmente por la Junta del Tesoro.
REINO UNIDO	El Tesoro controla plantilla y presupuesto. No hay todavía normas comunes para clasificación de grados.
AUSTRIA	Ascenso semiautomático en grados inferiores. La Cancillería ejerce controles presupuestarios y de plantilla en niveles superiores.
ITALIA	Escalafón, asignaciones de grados y número de personal en plantillas, determinados por legislación. Ascenso semiautomático en los grados inferiores.
FRANCIA	Escalafón y asignaciones de grados determinados por legislación. Ascenso semiautomático en los grados inferiores.
SUIZA	Escalafón y número de plantilla determinados por el Consejo Federal y establecidos por la legislación. Ascenso semiautomático en los grados inferiores.

VENTAJAS

N. U.	El sistema es flexible y parece satisfacer las diversas necesidades de las diferentes entidades de las N. U. Ha resultado eficaz a través del tiempo.
EE. UU.	Mantiene equidad por medio de estructura de grados única y común, pero permite tratamiento independiente de profesiones diferentes. Bases sistemáticas para arreglo de disputas.
CANADA	Flexibilidad completa para cumplir con las necesidades de los diversos escalafones de grupos profesionales diferentes, permitiendo el número correcto de grados para cada uno. Bases sistemáticas para arreglo de disputas.
REINO UNIDO	Permite tratamiento separado de los grupos de científicos y administrativos, pero vincula los sistemas entre sí para asegurar equidad. El sistema es razonablemente flexible y tiene en cuenta hasta cierto punto las diferencias entre carreras.
AUSTRIA	Todos los grupos profesionales son tratados igualmente. Sistema de coste bajo y fácil de administrar.
FRANCIA	Indices centrales aseguran equidad. El sistema podría satisfacer las necesidades de diferentes escalafones.
SUIZA	Todos los grupos profesionales son tratados igualmente. Sistema de coste bajo y fácil de administrar.

DESVENTAJAS

- N. U.** Las diversas entidades de las N. U. clasifican de manera diferente responsabilidades similares. Ciertas indicaciones de excesiva evaluación de puestos. Estructura de grados moldeada en algunos casos por las juntas ejecutivas.
- EE. UU.** Demasiados grados. Se ha informado que, generalmente, existe evaluación excesiva de puestos. Administración de coste elevado.
- CANADA** Sistema completo. Administración de coste elevado. Inflación potencial de salarios debido a demandas continuas de los diferentes grupos profesionales.
- REINO UNIDO** Tendencia a clasificar grados según antigüedad del funcionario más bien que por la responsabilidad del puesto desempeñado. Las contiendas sobre grados se resuelven teniendo más en cuenta el presupuesto que los méritos del caso.
- AUSTRIA** El progreso es lento y depende en gran medida de la edad y antigüedad. La remuneración y la responsabilidad apenas guardan relación entre sí.
- ITALIA** El progreso depende hasta cierto nivel, de las calificaciones de ingreso y de la antigüedad. Carece de flexibilidad y sólo refleja parcialmente responsabilidad.
- SUIZA** El progreso depende en gran parte de la edad y antigüedad. Sólo parcialmente refleja responsabilidad.

ACTUALIZACION DE LA ESCALA DE REMUNERACIONES

FRECUENCIA DE REVISION

N. U.	No hay periodicidad establecida.
EE. UU.	Anualmente, según requiere la legislación.
CANADA	Por negociación entre la Junta del Tesoro y los delegados gestores de las asociaciones de funcionarios: cada 1 - 3 años.
REINO UNIDO	Por lo menos anualmente.
AUSTRIA	Convenios cuadriennales que conceden anualmente aumentos pre-determinados de salarios, sujetos a modificación en atención al salario real e inflación de costes de cada año.
ITALIA	Anualmente.
FRANCIA	No hay periodicidad establecida.
SUIZA	Anualmente.

ASPECTOS REVISADOS

N. U.	Escala de salarios solamente: otros elementos de remuneración revisados ad hoc o sobre base independiente.
EE. UU.	Escala de salarios solamente: otros elementos de remuneración revisados ad hoc o con arreglo a base independiente.
CANADA	Escala de salarios y condiciones de servicio.
REINO UNIDO	Escala de salarios y condiciones de servicio.
AUSTRIA	Escala de salarios y condiciones de servicio.
ITALIA	Escala de salarios y condiciones de servicio.
FRANCIA	Escala de salarios y condiciones de servicio.
SUIZA	Escala de salarios y condiciones de servicio.

BASES PRINCIPALES DE REVISION

- N. U.** Evolución de retribuciones en el Cuerpo de Funcionarios Públicos de EE. UU. Administraciones públicas de los siete países sede de las N. U. Estudios varios al respecto.
- EE. UU.** Niveles de retribución del sector privado, de 75 puestos definidos en 80 núcleos metropolitanos, según resultados de encuestas anuales llevadas a cabo por la Oficina Federal de Estadística Laboral.
- CANADA** Encuestas sobre retribución llevadas a cabo, entre las mejores organizaciones de los sectores público y privado, por una oficina independiente de estudio de remuneraciones. Los resultados del estudio se entregan al Gobierno y a las asociaciones del personal. Estas asociaciones alegan también índices de crecimiento de la renta bruta nacional y del coste de vida.
- REINO UNIDO** Encuestas sobre salarios y condiciones de servicio entre el sector privado, llevadas a cabo por el organismo gubernativo de estudio de remuneraciones. Los resultados constituyen la base de negociación subsiguiente entre Gobierno y representantes del personal.
- AUSTRIA** Convenios cuadrianales que incluyen aumentos anuales escalonados de salarios. Estos aumentos se suplementan con incrementos basados en cambios imprevisibles en las circunstancias económicas, esto es, coste de vida, crecimiento de la renta bruta nacional, salarios en el sector privado.
- ITALIA** Aumento basado en el coste de vida del año anterior, tomando 100 como referencia para 1956 y haciendo el cálculo en relación con un determinado grupo de mercancías.
- FRANCIA** Inflación en costos y salarios.
- SUIZA** Inflación en costos y salarios.

ORGANISMOS PRINCIPALES REVISORES

N. U.	Asamblea General, Quinto Comité, Subcomité Especial, ICSAB, CCAQ, FICSA.
EE. UU.	Legislatura. Oficina del Presupuesto. Comisión de Administración Estatal. Asociaciones de personal. La legislación limita los niveles superiores de salarios.
CANADA	Junta del Tesoro. Delegados gestores de grupos profesionales pertenecientes a organizaciones de funcionarios públicos. Los niveles salariales superiores son fijados por la Junta del Tesoro.
REINO UNIDO	Departamento de Administración Pública y representantes del personal formando Comisión Mixta de Negociación. En caso de desavenencia, recurso ante Tribunal Independiente de Arbitraje.
AUSTRIA	Ministerio de Hacienda y asociaciones de personal.
ITALIA	Legislatura. Presidente del Consejo de Ministros. Ministerio de Hacienda.
FRANCIA	Legislatura. Ministerio de Estado para la Administración Pública. Ministro de Hacienda. Ministerio interesado. Asociaciones de Personal.
SUIZA	Legislatura. Consejo Federal. Ministerio de Hacienda, Ministerio interesado.

OCASION PARA EFECTUAR LA REVISION

N. U.	Presión del personal.
EE. UU.	Revisión prevista por ley.
CANADA	Terminación de convenios colectivos con delegados gestores de grupos profesionales.
REINO UNIDO	Reclamación del personal a través del organismo mixto de negociación establecido.
AUSTRIA	Terminación del convenio colectivo.
ITALIA	Presión del personal.
FRANCIA	Presión del personal.
SUIZA	Presión del personal.

ANEXOS

CUADROS DE COMPARACION DE SUELDOS NACIONALES

CUADROS DE COMPARACION DE SUELDOS NACIONALES

1. RESERVAS

Habida cuenta del grado de verificación posible, tanto por el tiempo disponible como por la natural limitación de la buena voluntad de toda administración pública frente a investigadores externos, estos cuadros se basan en nuestros juicios del material tomado de los documentos y de las respuestas recibidas a preguntas tanto directas como indirectas. En la mayoría de los casos, las mismas dependencias centrales de personal de los gobiernos hubieran deseado poder verificar mejor sus propias respuestas. Las descripciones de puestos presentadas por los ministerios para justificar una diversidad de decisiones deben mirarse evidentemente con cierto grado de escepticismo.

La mayoría de los funcionarios públicos, aunque no todos, admitieron en privado que la administración pública de su país no atraía en la actualidad al personal de mejor calidad disponible en la nación. No es posible comparar todos los puestos porque:

- Los gobiernos pueden encargar el trabajo por contrata a universidades, etc.;
- Los gobiernos provinciales pueden tener la responsabilidad de algunas funciones en lugar de la autoridad central, como ocurre en los Lande de Austria; en los cantones suizos; en las provincias del Canadá; y en los Estados de los Estados Unidos.
- Puede haber presiones políticas para la elección de candidatos para los puestos oficiales superiores;
- Los funcionarios de las Naciones Unidas son expatriados permanentes;
- Los científicos de las Naciones Unidas no realizan trabajos reales de investigación;
- La índole internacional del trabajo de las Naciones Unidas no se encuentra en la gran mayoría de las labores de las administraciones públicas nacionales;
- Las Naciones Unidas son una organización singular que, por definición, no tiene paralelo para la comparación directa de puestos en muchos aspectos de sus trabajos.

Se han comparado los sueldos de todas las categorías del cuadro orgánico de las Naciones Unidas. Sólo mediante la inclusión de la carrera total, tanto en las Naciones Unidas como en los gobiernos, puede hacerse una comparación completa, ya que en cada caso varían las remuneraciones iniciales, de mitad de carrera y del máximo de la carrera. La mayoría de los gobiernos contratan a edades menores que las Naciones Unidas. Sin embargo, en cada cuadro se han incluido las tres etapas de la carrera.

2. EXPLICACIONES

Se han incluido todos los pagos en dinero que se dan a los funcionarios. Ellos son: el sueldo, la prima de rendimiento, el pago anual de un mes adicional y los subsidios residenciales. No se han incluido las prestaciones familiares a los funcionarios de gobiernos nacionales ni de las Naciones Unidas (si bien los ajustes por lugar de destino en las Naciones Unidas se refieren al funcionario con familiares a cargo).

Todas las conversiones de monedas se han calculado a las tasas vigentes el 1.º de noviembre de 1971, es decir, antes de la reciente devaluación del dólar (véase la nota siguiente).

Todos los sueldos de las Naciones Unidas se dan en cifras netas y han sido ajustados para las ciudades en que se encuentran sedes de organismos de las Naciones Unidas según el cuadro de ajustes por lugar de destino No. 166, de 1.º de octubre de 1971, de modo que es posible la comparación exacta. Así, por ejemplo, el sueldo en las Naciones Unidas, Nueva York, se compara con el sueldo de la Administración Pública Federal de los Estados Unidos en Nueva York, y el sueldo en las Naciones Unidas en Ginebra se compara con el sueldo de la Confederación Suiza en Ginebra.

Los sueldos nacionales se dan en cifras brutas debido a la dificultad para evaluar exactamente los efectos de los impuestos nacionales y provinciales. (Sin embargo, en el cuadro 13 se intenta la comparación entre sueldos netos en las Naciones Unidas y sueldos netos nacionales para economistas únicamente.)

(La expresión "Relación puntos medios NU: Gobierno" indica en qué proporción es mayor o menor, en la ciudad de que se trate, el sueldo neto de las Naciones Unidas comparado con el sueldo bruto de la administración nacional en la misma ciudad. Por ejemplo, una relación de 110 significa que el sueldo neto de las Naciones Unidas en la ciudad es un 10% superior al sueldo bruto de la administración pública del país huésped. Una relación de 90 significa que el sueldo neto de las Naciones Unidas en la ciudad es un 10% inferior al sueldo bruto en la administración pública del país huésped.

Estas relaciones pueden también indicar:

- i) disminución o ampliación de las diferencias dentro de una misma ocupación;
- ii) diferencias de remuneración entre diversas ocupaciones;
- iii) diferencia de remuneración entre gobiernos dentro de una misma ocupación.

Para explicación y referencia futura se han abreviado e incluido los símbolos o títulos de las categorías de sueldos correspondientes a cada administración pública.

NOTA

TASAS DE CONVERSION DE MONEDAS EMPLEADAS EN LOS CUADROS

1 dólar EE.UU.	=	5,430 francos franceses
	=	3,9885 francos suizos
	=	22,22 chelines austríacos
	=	593,47 liras italianas
	=	0,990 dólares canadienses
	=	0,40 libras esterlinas

(valores al 1.º de noviembre de 1971)

1. INGENIEROS

(NUCLEARES, CIVILES, SANITARIOS, DE AVIACION, DE TELECOMUNICACIONES, METEOROLOGOS)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P2	P3	P4	P5	D1
EE.UU.	mínimo	11 517	12 615	17 545	24 285	28 129
	medio	13 037	14 509	20 317	27 904	32 064
	máximo	14 058	16 404	23 089	31 523	36 000
	<u>U.S. Grade</u>	GS9	GS11	GS12.6-13	GS14.5-15	GS16-18
	Punto medio neto NU, Nueva York	14 442	17 853	20 908	24,543	26 688
	Relación puntos medios NU: Gobierno	110	123	103	88	83
CANADA	mínimo	10 186	14 690	16 918	19 882	22 219
	medio	10 882	15 691	18 760	21 238	24 744
	máximo	11 578	16 693	20 603	22,594	27 269
	<u>Canadian Grade</u>	EN2	EN4	EN5-AOCA1-5	EN6	EN8
	Relación puntos medios NU: Gobierno	107	92	90	94	88
CANADA (Meteorología)	mínimo	12 790	13 375	17 185	18 060	20 565
	medio	13 661	14 852	18 184	19 216	21 817
	máximo	14 532	16 329	19 184	20 373	23 070
	<u>Meteorological Grade</u>	4	6	8	9	10
	Relación puntos medios NU: Gobierno	85	97	93	104	100
*REINO UNIDO	mínimo	4 282	6 895	9 375	12 937	15 012
	medio	5 588	7 911	10 166	13 712	15 699
	máximo	6 895	8 927	10 957	14 487	16 387
	<u>U.K. Grade</u>	Basic Grade	Main Grade	Sen. Grade	AD Eng.	Dir. Eng. B
	Relación puntos medios NU: Gobierno	216	189	173	151	144
	*Comprende la prestación de Londres					
AUSTRIA	mínimo	no	no	no	6 538	9 963
	medio				8 250	11 834
	máximo	comparable	comparable	comparable	9 963	13 706
	<u>Dienst Klasse</u>				VII 1-VIII 3	VIII 3-8
	Relación puntos medios NU: Gobierno				232	177
ITALIA	mínimo	3 448	4 119	5 192	7 111	9 955
	medio	3 491	4 634	6 168	8 000	10 577
	máximo	3 534	5 149	7 144	8 889	11 200
	<u>Parametro</u>	257	307	387-426	530	742-00.05
	Relación puntos medios NU: Gobierno	333	310	274	249	206
*FRANCIA	mínimo	4 426	5 921	9 089	9 384	17 411
	medio	5 153	7 307	9 475	12 290	18 481
	máximo	5 880	8 694	9 862	15 197	19 552
	<u>Indices Nets</u>	IO2 I-IV	IO2 V-VIII	IO1 I-III	IFC I-A	IG 2B
	Relación puntos medios NU: Gobierno	244	213	193	175	127
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	6 415	7 075	8,015	9 018	10 023
	medio	7 330	7 996	8,936	9 939	11 520
	máximo	8 258	8 918	9,858	10 861	13 017
	<u>Swiss Classe</u>	5	4	3	2	1/1A
	Relación puntos medios NU: Gobierno	165	187	197	208	196
	*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

2.1. CIENTIFICOS
(FISICOS, QUIMICOS, FARMACEUTICOS)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P2	P3	P4	P5	D1
EE.UU.	mínimo	10 298	12 615	17 545	24 285	32 819
	medio	12 478	16 082	20 568	28 083	34 409
	máximo	14 658	19 549	23 591	31 881	36 000
	<u>U.S. Grade</u>	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
	Punto medio neto NU, Nueva York	14,442	17 853	20 968	24 543	26,688
	Relación puntos medios NU: Gobierno	116	111	102	87	78
CANADA	mínimo	no	11 210	14 495	21 018	23 330
	medio		12 994	19 071	24 236	26 663
	máximo	comparable	14 778	23 647	27 455	29 996
	<u>Canadian Grade</u>		SR1	REM1	RE12	REM3
	Relación puntos medios NU: Gobierno		111	89	82	82
CANADA	mínimo	no	no	23 229	25 249	31 309
	medio			26 966	29 137	33 834
	máximo	comparable	comparable	30 703	33 026	36 359
	<u>Medical Sciences Grade</u>			MSP1	MSP2	MSP3
	Relación puntos medios NU: Gobierno			63	68	64
*REINO UNIDO	mínimo	6 195	8 187	9 437	13 700	16 937
	medio	7 385	9 437	11 568	14 803	17 124
	máximo	8 575	10 687	13 700	15 907	17 312
	<u>U.K. Grade</u>	SSO	PSO	PSO5-SPSO2.5	SPSO2.5 DCSO2.5	CSO
	Relación puntos medios NU: Gobierno	164	159	152	140	132
	*Comprende la prestación de Londres					
AUSTRIA	mínimo	no	no	6 538	8 972	12 957
	medio			8 250	11 339	14 828
	máximo	comparable	comparable	9 963	13 706	16 700
	<u>Dienst Klasse</u>			VII - VIII 3	VIII	IX
	Relación puntos medios NU: Gobierno			197	169	141
ITALIA	mínimo	3 448	4 119	5 192	7 111	9 955
	medio	3 491	4 634	6 168	8 000	10 577
	máximo	3 534	5 149	7 144	8 889	11 200
	<u>Parametro</u>	257	307	387-426	530	742-00.05
	Relación puntos medios NU: Gobierno	333	310	274	249	206
*FRANCIA	mínimo	4 426	5 921	9 089	9 384	17 411
	medio	5 153	7 307	9 475	12 290	18 481
	máximo	5 880	8 694	9 862	15 197	19 552
	<u>Indices Nets</u>	IO2 I - IV	IO2 V - VIII	IO1 I - III	IEC I - A	IO 2B
	Relación puntos medios NU: Gobierno	244	213	193	175	127
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	6 415	7 075	8 015	9 018	10 023
	medio	7 336	7 996	8 936	9 939	11 520
	máximo	8 258	8 918	9 858	10 861	13 017
	<u>Classe</u>	5	4	3	2	1/1A
	Relación puntos medios NU: Gobierno	165	187	197	268	196
	*Comprende la prestación de hombre casaño (Ginebra)					

2.2. CIENTIFICOS AGRICOLAS

(BIOLOGOS, EDAFOLOGOS, ESPECIALISTAS EN SILVICULTURA, ENTOMOLOGIA, ZOOTECNIA, ETC.)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P2	P3	P4	P5
EE.UU.	mínimo	10 298	12 615	17 545	24 285
	medio	12 478	16 082	20 508	28 083
	máximo	14 658	19 549	23 591	31 881
	<u>U.S. Grade</u>	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
	Punto medio neto NU, Nueva York	14 442	17 853	20 968	24 543
	Relación puntos medios NU: Gobierno	116	111	102	87
CANADA	mínimo	11 575	14 315	17 119	20 199
	medio	12 675	15 535	18 215	23 229
	máximo	13 775	16 755	19 312	26 259
	<u>Canadian Grade</u>	BS3	BS4	BS5	BS6
	Relación puntos medios NU; Gobierno	92	93	93	86
	CANADA	mínimo	no	12 793	15 820
medio			14 008	17 171	20,131
máximo		comparable	15 224	18 522	21,343
<u>Canadian Forestry Grade</u>			F.O.3	F.O.4	F.O.5
Relación puntos medios NU: Gobierno			103	99	99
*REINO UNIDO		mínimo	4 987	7 972	9 525
	medio	6 781	8 751	10 783	13 712
	máximo	8 575	9 530	12 042	14 487
	<u>U.K. Grade</u>	NAAS III	NAAS II	NAAS I	SPSO
	Relación puntos medios NU: Gobierno	178	171	163	151
	*Comprende la prestación de Londres				
AUSTRIA	mínimo	no	no	8 972	12 957
	medio			11 339	14 828
	máximo	comparable	comparable	13 706	16 700
	<u>Dienst Klasse</u>			VIII	IX
	Relación puntos medios NU: Gobierno			143	129
	ITALIA	mínimo	3 448	4 119	5 192
medio		3 491	4 634	6 168	8 000
máximo		3 534	5 149	7 144	8 889
<u>Parametro</u>		257	307	387-426	530
Relación puntos medios NU: Gobierno		333	310	274	249
*FRANCIA		mínimo	4 426	5 921	9 089
	medio	5 153	7 307	9 475	12 290
	máximo	5 880	8 694	9 862	15 197
	<u>Indices Nets</u>	102 I-IV	102 V-VIII	101 I-III	100 I-A
	Relación puntos medios NU: Gobierno	244	213	193	175
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento				
*SUIZA	mínimo	6 415	7 075	8 015	9 018
	medio	7 336	7 990	8 936	9 939
	máximo	8 258	8 918	9 858	10 861
	<u>Clase</u>	5	4	3	2
	Relación puntos medios NU: Gobierno	165	187	197	208
	*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)				

Algunas partes del texto son difíciles de leer debido a que el original estaba ya reducido.

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P3	P4	P5	D1
EE.UU.	mínimo	12 615	17 545	24 285	32 819
	medio	10 082	20 568	28 083	34 409
	máximo	19 549	23 591	31 881	36 000
	<u>U.S. Grade</u>	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
Punto medio neto NU, Nueva York		17 853	20 968	24 543	26 688
Relación puntos medios NU: Gobierno		111	102	87	78
CANADA	mínimo	15 019	17 279	19 675	not
	medio	15 965	18 384	20 873	
	máximo	16 912	19 490	22 072	comparable
	<u>Canadian Grade</u>	Vet.5	Vet.6	Vet.7	
Relación puntos medios NU: Gobierno		90	92	95	
*REINO UNIDO	mínimo	6 810	8 692	no	no
	medio	7 483	9 831		
	máximo	8 157	10 970	comparable	comparable
	<u>U.K. Grade</u>	V01	DVO		
Relación puntos medios NU: Gobierno		200	179		
*Comprende la prestación de Londres					
*FRANCIA	mínimo	5 921	9 089	9 384	17 411
	medio	7 307	9 475	12 290	18 481
	máximo	8 694	9 862	15 197	19 552
	<u>Indices Nets</u>	I02 V-VIII	I01-III	IEC I-A	IG2B
Relación puntos medios NU: Gobierno		213	193	175	127
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	7 075	8 015	9 018	10 023
	medio	7 996	8 936	9 939	11 520
	máximo	8 918	9 858	10 861	13 017
	<u>Classe</u>	4	3	2	1/1A
Relación puntos medios NU: Gobierno		187	197	208	196
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

No tienen puestos comparables en el gobierno central.

AUSTRIA
ITALIA

3. MEDICOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-3	P-4	P-5	P-6/D-1	D-2	
*EE.UU.	mínimo	19 549	22 497	27 408	36 000	no comparable	
	medio	21 803	25 161	30 273			
	máximo	24 058	27 825	33 139			
	<u>U.S. Grade</u>	GS12	GS13	GS14,5-16,5			GS18
	Punto medio neto NU, Nueva York	17 853	20 968	24 543			26 688
Relación puntos medios NU: Gobierno	82	83	81	74			
*En los EE.UU. se permite además a los médicos que ejerzan la profesión privadamente							
CANADA	mínimo	21 727	25 176	27 752	30 299	no comparable	
	medio	24 733	24 175	29 486			
	máximo	27 739	29 174	31 221			
	<u>Canadian Grade</u>	MOF 1	MOF 2	MOF 3			MOF 4
	Relación puntos medios NU: Gobierno	58	62	67			67
* REINO UNIDO	mínimo	10 515	16 187	16 662		no comparable	
	medio	12 338					
	máximo	14 162					
	<u>U.K. Grade</u>	MO	SMO	PMO			
	Relación puntos medios NU: Gobierno	121	109	124			
*Comprende la prestación de Londres							
* AUSTRIA	mínimo	no	8 972				
	medio		11 339				
	máximo	comparable	13 706				
	<u>Dienst Klasse</u>		VIII				
	Relación puntos medios NU: Gobierno		143				
*En Austria se permite además a los médicos que ejerzan la profesión privadamente							

No tienen puestos comparables en el gobierno central

ITALIA
FRANCIA
SUIZA

4. ENFERMEROS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	no	10 012	11 517	12 615	17 761
	medio		11 299	13 087	14 509	20 425
	máximo	comparable	12 586	14 658	16 404	23 089
	<u>U.S. Grade</u>		GS7	GS9	GS11	GS13
	Punto medio neto NU, Nueva York		14 442	17 853	20 968	24 543
	Relación puntos medios NU: Gobierno		128	136	145	120
CANADA	mínimo	6 196	8 214	8 996	10 309	11 449
	medio	6 769	8 647	9 579	10 869	12 202
	máximo	7 343	9 081	10 162	11 430	12 956
	<u>Canadian Grade</u>	N.O.1	N.O.3	N.O.4	N.O.5	N.O.6
	Relación puntos medios NU: Gobierno	136	134	150	156	163
*REINO UNIDO	mínimo	no	no	4 810	8 740	12 437
	medio			5 278	9 490	13 249
	máximo	comparable	comparable	5 747	10 240	14 062
	<u>U.K. Grade</u>			Matron	N.O.	D.C.N.O.
	Relación puntos medios NU: Gobierno			283	185	156
	*Comprende la prestación de Londres					
ITALIA	mínimo	no	1 784	2 925	3 287	no
	medio		2 426	3 290	3 698	
	máximo	comparable	3 069	3 656	4 109	comparable
	<u>Parametro</u>		133-183	218	245	
	Relación puntos medios NU: Gobierno		479	437	458	
*FRANCIA	mínimo	no	3 225	4 216	4 686	no
	medio		3 917	4 839	5 338	
	máximo	comparable	4 609	5 462	5 991	comparable
	<u>Indices Nets</u>		234-330	280-360	305-390	
	Relación puntos medios NU: Gobierno		321	321	342	
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					

4. ENFERMEROS (continuación)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
*SUIZA	mínimo	no	3 780	3 906	no	no
	medio		4 442	4 821		
	máximo	comparable	5 104	5 736	comparable	comparable
	<u>Classe</u>		17	14-15		
Relación puntos medios NU: Gobierno			272	310		
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

No tiene puestos comparables en el gobierno central:

AUSTRIA

5. TECNICOS DE LABORATORIO

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4
EE.UU.	mínimo	8 555	9 726	10 470	no
	medio	9 306	11 013	12 040	
	máximo	10 173	12 300	13 611	comparable
	<u>U.S. Grade</u>	GS5-6.5	GS7	GS9	
	Punto medio neto NU Nueva York	11 485	14 442	17 853	
	Relación puntos medios NU: Gobierno	123	131	148	
CANADA	mínimo	9 004	10 716	no	no
	medio	9 616	11 482		
	máximo	10 229	12 248	comparable	comparable
	<u>Canadian Grade</u>	EG HOT7	EG HOT8		
	Relación puntos medios NU: Gobierno	96	101		
*REINO UNIDO	mínimo	4 025	4 962	6 760	9 437
	medio	4 400	5 562	7 472	10 062
	máximo	4 775	6 162	8 185	10 687
	<u>U.K. Grade</u>	AXO	EXO	SEXO	CXO
	Relación puntos medios NU: Gobierno *Comprende la prestación de Londres	218	217	200	175
AUSTRIA	mínimo	no	no	3 055	no
	medio			3 741	
	máximo	comparable	comparable	4 428	comparable
	<u>Dienst Klasse</u>			IV	
	Relación puntos medios NU: Gobierno			369	
*FRANCIA	mínimo	2 821	3 882	5 306	4 148
	medio	3 044	4 455	5 411	5 077
	máximo	3 268	5 028	5 516	6 006
	<u>Indices nets</u>	205-235	280-360	375-390	295-420
	Relación puntos medios NU: Gobierno *Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento	328	282	287	360

No tienen puestos comparables en el gobierno central:

ITALIA
SUIZA

6. ECONOMISTAS/ESTADISTICOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO UN	P1	P2	P3	P4	P5	D-1	D-2	
EE.UU.	mínimo	no	8 582	12 015	17 545	24 285	32 819	Nombramiento	
	medio		11 096	16 052	20 568	28 083	34 409	Político	
	máximo	comparable	13 611	19 549	23 591	31 881	36 000		
	<u>U.S. Grade</u>			GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5		GS16.6-18
	Punto medio neto NU, Nueva York			14.442	17,853	20,968	24 543	26 688	
Relación puntos medios NU: Gobierno			130	111	102	87	76		
CANADA	mínimo	no	7 029	15 388	20 957	23 452	22 219	no	
	medio		10 681	18 075	22 233	24 474	24 870	comparable	
	máximo	comparable	14 333	20 762	23 510	26 042	27 522		
	<u>Canadian Grade</u>			ES1	ES2	ES3	ES4		ES5
	Punto medio neto NU, Montreal			11 616	14 379	16 927	19 917	21 756	
Relación puntos medios NU: Gobierno			109	80	76	81	87		
*REINO UNIDO	mínimo	no	5 812	7 375	9 650	12 687	17 312	22 500	
	medio		6 408	8 156	11 168	14 837			
	máximo	comparable	7 005	8 937	12 687	16 987			
	<u>U.K. Grade</u>			HFO	SEO	P4 5-SP2.5	SP2.5-AS4	US	DS
	Punto medio neto NU, Londres			12 087	14 958	17 600	20,688	22 578	25 148
Relación puntos medios NU: Gobierno			189	183	158	139	130	112	
*Comprende la prestación de Londres									
AUSTRIA	mínimo	no	3 564	4 428	5 465	6 538	9 963	12 957	
	medio		3 650	4 860	7 218	8 250	11 834	14 828	
	máximo	comparable	3 736	5 292	8 972	9 963	13 706	16 700	
	<u>Dienst Klasse</u>			IV 4-5	V 2 - VI 1	VI 2 - VII 7	VIII 1-VIII 3	VIII 3-8	IX
	Punto medio neto NU, Viena			11 145	13 800	16 253	19 146	20 934	23 351
Relación puntos medios NU: Gobierno			305	284	225	232	177	157	
ITALIA	mínimo	no	3 448	4 119	5 192	7 111	9 955	11 449	
	medio		3 491	4 634	6 168	8 000	10 577	11 946	
	máximo	comparable	3 534	5 149	7 144	8 889	11 200	12 444	
	<u>Parametro</u>			257	307	387-426	530	742 00-05	742 06-10
	Punto medio neto NU, Roma			11 616	14 379	16 927	19 917	21,756	24 250
Relación puntos medios NU: Gobierno			333	310	274	249	206	203	
*FRANCIA	mínimo	no	4 203	7 554	9 862	8 131	13 935	17 045	
	medio		6 103	8 419	10 521	11 097	15 490	18 912	
	máximo	comparable	8 004	9 285	11 180	14 063	17 045	20 779	
	<u>Indices nets</u>			300-525	475-550	575-630	685-A	A-B	B2-D
	Punto medio neto NU, París			12 558	15 537	18 274	21 459	23 400	26 047
Relación puntos medios NU: Gobierno			206	185	174	193	151	138	
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento									
*SUIZA	mínimo	no	6 415	7 075	8 015	9 018	10 023	Implicaciones	
	medio		7 336	7 996	8 936	9 939	11 520	Políticas	
	máximo	comparable	8 258	8 918	9 858	10 861	13 017		
	<u>Classe</u>			5	4	3	2		1/1A
	Punto medio neto NU, Ginebra			12 087	14 958	17 600	20 688	22 578	
Relación puntos medios NU: Gobierno			165	187	197	208	196		
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)									

7. INSTRUCTORES PROFESIONALES Y EDUCACIONALES

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	12 615	17 545	24 285
	medio	16 082	20 568	28 083
	máximo	19 549	23 591	31 881
	<u>U.S. Grade</u>	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
Punto medio neto NU, Nueva York		17 853	20,968	24 543
Relación puntos medios NU: Gobierno		111	102	87
CANADA	mínimo	17 699	19 274	21 209
	medio	18 667	20 404	22 724
	máximo	19 635	21 535	24 239
	<u>Canadian Grade</u>	EDS4	EDS5	EDS6
Relación puntos medios NU: Gobierno		77	83	88

No tienen puestos comparables en el gobierno central

REINO UNIDO
 AUSTRIA
 ITALIA
 FRANCIA
 SUIZA

8. TRADUCTORES E INTERPRETES

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	F-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	no	10 470	12 615	15 040	no
	medio		12 040	14 509	17 294	
	máximo	comparable	13 611	16 404	19 549	comparable
	<u>U.S. Grade</u>		GS9	GS11	GS12	
	Punto medio neto NU, Nueva York		14 442	17 853	20 968	
	Relación puntos medios NU: Gobierno		120	123	121	
CANADA	mínimo	no	6 181	9 149	11 055	14 104
	medio		7 696	9 958	11 846	14 993
	máximo	comparable	9 211	10 768	12 638	15 882
	<u>Canadian Grade</u>		1	2	3	5
	Relación puntos medios NU: Gobierno		151	144	143	133
*REINO UNIDO	mínimo	no	3 812	5 812	7 375	no
	medio		4 624	6 406	8 156	
	máximo	comparable	5 437	7 000	8 937	comparable
	<u>U.K. Grade</u>		EO	HED	SEO	
	Relación puntos medios NU: Gobierno		261	233	216	
	*Comprende la prestación de Londres					
AUSTRIA	mínimo	no	no	no	no	6 539
	medio					8 251
	máximo	comparable	comparable	comparable	comparable	9 964
	<u>Dienst Klasse</u>					VII
	Relación puntos medios NU: Gobierno					232
*FRANCIA	mínimo	no	4 216	5 764	6 978	9 042
	medio		4 815	6 161	7 836	9 740
	máximo	comparable	5 415	6 559	8 694	10 438
	<u>Indices Nets</u>		280-355	375-425	450-525	540-600
	Relación puntos medios NU: Gobierno		261	252	233	220
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	no	5 749	6 415	7 375	8 015
	medio		6 670	7 336	7 996	8 936
	máximo	comparable	7 591	8 258	8 918	9 858
	<u>Classe</u>		7	5	4	3
	Relación puntos medios NU: Gobierno		181	204	220	232
	*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

INTERPRETES

CANADA	mínimo	14 005
	medio	16 152
	máximo	18 300
	<u>Canadian Grade</u>	1
	Relación puntos medios NU: Gobierno	89

No tiene puestos comparables en el gobierno central:

ITALIA

9. BIBLIOTECARIOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	no	8 582	10 470	12 615	15 040
	medio		9 869	12 040	14 509	17 294
	máximo	comparable	11 156	13 611	16 404	19 549
	<u>U.S. Grade</u>		GS7	GS9	GS11	GS12
Punto medio neto NU, Nueva York			14 442	17 853	20 968	24 543
Relación puntos medios NU: Gobierno			146	148	145	142
CANADA	mínimo	7,322	7 888	9 015	11 870	17 169
	medio	7,627	8 413	9 578	13 072	18 078
	máximo	7,933	8 939	10 141	14 274	18 987
	<u>Canadian Grade</u>	LS1	LS2	LS3	LS5	LS6
Relación puntos medios NU: Gobierno			121	138	129	110
*REINO UNIDO	mínimo	3,812	4 562	6 687	8 562	9 487
	medio	4,112	5 287	7 156	9 106	10 462
	máximo	4,412	6 012	7 625	9 650	11 437
	<u>U.K. Grade</u>	EO 1-5	EO6-HE02	HE05-SE02	SE05-Prin. 4,5	Prin. 4-8
Relación puntos medios NU: Gobierno			234	229	193	198
*Comprende la prestación de Londres						
AUSTRIA	mínimo	no	3 564	4 428	5 465	6 538
	medio		3 650	4 860	7 218	8 250
	máximo	comparable	3 736	5 292	8 972	9 963
	<u>Dienst Klasse</u>		IV 4-5	V 2-VI 1	VI 2-VII 7	VII 1-VIII 3
Relación puntos medios NU: Gobierno			305	284	225	232
ITALIA	mínimo	no	no	2 549	4 119	5 192
	medio			3 429	5 631	7 040
	máximo	comparable	comparable	4 310	7 144	8 889
	<u>Parametro</u>			190-257	307-426	387-530
Relación puntos medios NU: Gobierno				419	301	283
*FRANCIA	mínimo	no	4 216	6 689	8 586	10 438
	medio		5 278	7 987	9 880	11 098
	máximo	comparable	6 340	9 285	11 174	11 758
	<u>Indicex nets</u>		280-410	430-550	520-630	600-650
Relación puntos medios NU: Gobierno			238	195	185	193
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
No tiene posiciones comparables en el gobierno central:						
SUIZA						

10. INFORMACION

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	8,582	10 470	12 615	15 040	no comparable
	medio	10,869	12 040	14 509	17 294	
	máximo	11,156	13 611	16 404	19 549	
	<u>U.S. Grade</u>	GS7	GS9	GS11	GS12	
Punto medio neto NU, Nueva York		11,485	14 442	17 853	20 968	
Relación puntos medios NU: Gobierno		116	120	123	121	
CANADA	mínimo	no	7 807	11 594	17 169	19 391
	medio		9 655	12 374	18 341	20 739
	máximo	comparable	11 503	13 155	19 513	22 088
	<u>Canadian Grade</u>		IS 1	IS 2	IS 4	IS 5
Relación puntos medios NU: Gobierno			120	116	92	96
*REINO UNIDO	mínimo	3,812	5 812	7 375	8 562	11 937
	medio	4,624	6 406	8 156	9 999	12 687
	máximo	5,437	7 000	8 937	11 437	13 437
	<u>U.K. Grade</u>	AIO	IO	SIO	PIO	CIOB4
Relación puntos medios NU: Gobierno		208	187	183	176	163
*Comprende la prestación de Londres						

No tienen puestos comparables en el gobierno central

AUSTRIA
ITALIA
FRANCIA
SUIZA

11. PERSONAL

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	no	10 012	12 615	15 040	17 761
	medio		10 939	14 509	16 793	20 425
	máximo	comparable	11 866	16 404	18 547	23 089
	<u>U.S. Grade</u>			GS7 step 6-GS9 step 5	GS11	GS12 steps 1-8
Punto medio neto NU, Nueva York			14 442	17 853	20 968	24 543
Relación puntos medios NU: Gobierno			132	123	125	120
CANADA	mínimo	no	11 453	12 786	14 382	20 401
	medio		12 256	13 740	16 568	21 764
	máximo	comparable	13 059	14 695	18 755	23 128
	<u>Canadian Grade</u>			PE3	PE4	PE5-6
Relación puntos medios NU: Gobierno			95	105	102	92
*REINO UNIDO	mínimo	no	no	5 812	8 562	12 687
	medio			6 406	9 999	13 587
	máximo	comparable	comparable	7 000	11 437	14 487
	<u>U.K. Grade</u>				HEO	<u>Principal</u>
Relación puntos medios NU: Gobierno				233	176	152
*Comprende la prestación de Londres						
AUSTRIA	mínimo	no	no	no	no	8 972
	medio					11 339
	máximo	comparable	comparable	comparable	comparable	13 706
	<u>Pionat Klasse</u>					
Relación puntos medios NU: Gobierno						169
*FRANCIA	mínimo	no	4 203	7 554	9 862	8 131
	medio		6 103	8 419	10 521	11 097
	máximo	comparable	8 004	9 285	11 180	14 063
	<u>Indice neto</u>			300-525	475-550	575-630
Relación puntos medios NU: Gobierno			200	185	174	193
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	mínimo	no	6 415	7 075	8 013	9 018
	medio		7 336	7 996	8 936	9 939
	máximo	comparable	8 258	8 918	9 858	10 861
	<u>Classe</u>			5	4	3
Relación puntos medios NU: Gobierno			165	187	197	208
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						
No tiene puestos comparables en el gobierno central:						
ITALIA						

12. FINANZAS Y PRESUPUESTO

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	8 555	10 584	11 517	12 615	15 040
	medio	9 595	11 871	13 087	14 509	17 294
	máximo	10 636	13 158	14 658	16 404	19 549
	<u>U.S. Grade</u>	GS5	GS7	GS9	GS11	GS12
	Punto medio neto NU, Nueva York	11 485	14 442	17 853	20 968	24 543
	Relación puntos medios NU: Gobierno	120	122	136	145	142
CANADA	mínimo	9 357	10 806	11 847	16,786	21 512
	medio	9 996	11 538	12 655	17 937	22 937
	máximo	10 635	12 271	13 463	19 088	24 462
	<u>Canadian Grade</u>	FI 1	FI 2	FI 3	FI 5	FI 7
	Relación puntos medios NU: Gobierno	92	101	114	94	87
*REINO UNIDO	mínimo	2 937	3 812	4 812	8 562	12 687
	medio	3 674	4 912	6 399	9 999	13 587
	máximo	4 412	6 012	6 987	11 437	14 487
	<u>U.K. Grade</u>	CO-E04	EO- HE02	HE0	Prin.	Sen.Prin.2.5- Asst. Sec.4
	Relación puntos medios NU: Gobierno	261	246	234	176	152
	*Comprende la prestación de Londres					
AUSTRIA	mínimo	no	no	no	6 538	no
	medio				8 250	
	máximo	comparable	comparable	comparable	9 963	comparable
	<u>Dienst.Klasse</u>				VII	
	Relación puntos medios NU: Gobierno				197	
ITALIA	mínimo	2 549	3 448	4 119	5 192	7 111
	medio		3 491	4 634	6 168	8 000
	máximo		3 534	5 149	7 144	8 889
	<u>Parametro</u>	190	257	307	387-426	530
	Relación puntos medios NU: Gobierno	362	333	310	274	249
*FRANCIA	mínimo	no	4 203	7 554	9 862	8 131
	medio		6 103	8 419	10 521	11 097
	máximo	comparable	8 004	9 285	11 180	14 063
	<u>Indices nets</u>		300-525	475-550	575-630	685-A
	Relación puntos medios NU: Gobierno		206	185	174	193
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	5 749	6 415	7 075	8 015	9 018
	medio	6 670	7 336	7 996	8 936	9 939
	máximo	7 591	8 258	8 918	9 858	10 861
	<u>Classe</u>	7	5	4	3	2
	Relación puntos medios NU: Gobierno	144	165	187	197	208
	*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

COMPARACION DE LOS SUELDOS NETOS*

ECONOMISTAS

Dólares EE.UU.

A. HOMBRE SOLTERO	<u>Mínimo de P-2 o</u> <u>equivalente</u>	<u>Medio de P-4 o</u> <u>equivalente</u>	<u>Máximo de D-1 o</u> <u>equivalente</u>
Punto medio NU, Nueva York	11 466	19 172	26 248
Punto medio Gobierno, Nueva York	6 628	13 361	23 526
Relación puntos medios NU: Gobierno	173	143	112
Punto medio NU, Londres y Ginebra	10 096	16 927	23 358
Punto medio Gobierno, Ginebra	5 427	7 287	9 199
Relación puntos medios NU: Gobierno	186	232	254
Punto medio Gobierno, Londres	4 212	7 805	11 275
Relación puntos medios NU: Gobierno	240	217	207
Punto medio NU, París	10 370	17 376	23 936
Punto medio Gobierno, París	3 038	5 812	7 989
Relación puntos medios NU: Gobierno	342	299	300
Punto medio NU, Roma	9 822	16 478	22 780
Punto medio Gobierno, Roma	3 020	5 472	9 264
Relación puntos medios NU: Gobierno	325	301	246
Punto medio NU, Viena	9 548	16 029	22 202
Punto medio Gobierno, Viena	2 716	4 448	7 282
Relación puntos medios NU: Gobierno	352	360	305
Punto medio NU, Montreal	-	16 478	22 780
Punto medio Gobierno, Montreal	-	17 398	20 179
Relación puntos medios NU: Gobierno	-	95	108

*Sueldos netos: Sueldo más prestación por familiares a cargo más subsidio residencial más prima de rendimiento y pago anual de un mes adicional, después de la aplicación del impuesto nacional sobre la renta y de los impuestos locales o estatales.

COMPARACION DE LOS SUELDOS NETOS

ECONOMISTAS

Dólares EE.UU.

B. HOMBRE CASADO con mujer y
dos hijos (14 y 8 años)

Mínimo de P-2 o
equivalente

Medio de P-4 o
equivalente

Máximo de D-1 o
equivalente

Punto medio NU, Nueva York	13 562	21 968	29 560
Punto medio Gobierno, Nueva York	7 224	14 504	24 736
Relación puntos medios NU: Gobierno	188	151	119

Punto medio NU, Londres y Ginebra	11 507	18 601	25 225
Punto medio Gobierno, Ginebra	6 096	8 051	10 062
Relación puntos medios NU: Gobierno	189	231	251

Punto medio Gobierno, Londres	4 592	8 230	11 870
Relación puntos medios NU: Gobierno	251	224	213

Punto medio NU, París	11 918	19 272	26 092
Punto medio Gobierno, París	3 627	7 414	10 294
Relación puntos medios NU: Gobierno	329	260	253

Punto medio NU, Roma	11 096	17 927	24 358
Punto medio Gobierno, Roma	3 484	5 954	9 760
Relación puntos medios NU: Gobierno	318	301	290

Punto medio NU, Viena	10 685	17 254	23 491
Punto medio Gobierno, Viena	3 733	5 805	9 346
Relación puntos medios NU: Gobierno	286	298	252

Punto medio NU, Montreal	-	17 927	24 358
Punto medio Gobierno, Montreal	-	17 901	20 682
Relación puntos medios NU: Gobierno	-	100	113

CUADROS DE BENEFICIOS ACCESORIOS NACIONALES

LICENCIAS Y VACACIONES

	Número de días feriados oficiales o legales	Vacaciones anuales	Disposiciones sobre licencias especiales																
NACIONES UNIDAS	9	30 días hábiles	Se otorgan rara vez																
EE.UU.	12	Hasta 3 años de servicios: 13 días hábiles De 3 a 15 años de servicios: 20 días hábiles 15 o más años de servicios: 26 días hábiles	Incluidas en el derecho a las vacaciones anuales																
CANADA	11	Hasta 18 años de servicios: 3 semanas 18 o más años de servicios: 4 semanas	Un máximo de 25 días por año después del primer año de servicios para licencias por duelo, nacimiento de un hijo, etc.																
REINO UNIDO	8 1/2	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>SEO (P-3)</th> <th>Asst. (P-5)</th> <th>Sec. Under (D-1)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hasta 10 años de servicio:</td> <td>4,4</td> <td>5,0</td> <td>6,0</td> </tr> <tr> <td>De 10 a 19 años de servicios</td> <td>5,0</td> <td>6,0</td> <td>6,0</td> </tr> <tr> <td>20 o más años de servicios</td> <td>6,0</td> <td>6,0</td> <td>6,0</td> </tr> </tbody> </table>		SEO (P-3)	Asst. (P-5)	Sec. Under (D-1)	Hasta 10 años de servicio:	4,4	5,0	6,0	De 10 a 19 años de servicios	5,0	6,0	6,0	20 o más años de servicios	6,0	6,0	6,0	Se sugieren tres días de licencia por cuestiones de familia
	SEO (P-3)	Asst. (P-5)	Sec. Under (D-1)																
Hasta 10 años de servicio:	4,4	5,0	6,0																
De 10 a 19 años de servicios	5,0	6,0	6,0																
20 o más años de servicios	6,0	6,0	6,0																
AUSTRIA	13	Hasta 5 años de servicios: 18 días hábiles De 5 a 10 años de servicios: 24 días hábiles De 10 a 18 años de servicios: 26 días hábiles 18 o más años de servicios: 30 días hábiles Klasse VIII y IX (P-5+): 36 días hábiles	Dos a tres días de licencia por cuestiones de familia																
ITALIA	15	30 días	30 días con sueldo completo y 30 días sin sueldo más licencia de embarazo (véase también las columnas de licencias por enfermedad)																
FRANCIA	8	27 días hábiles	12 días de licencia educacional; 3 días por nacimiento de un hijo; 5 días por matrimonio																
SUIZA	8	Funcionarios de 40 años de edad o de clase 4 (P-3) o clases superiores: 4 semanas Todos los demás: 3 semanas	1 día por matrimonio; 3 días por muerte de un pariente cercano; 1 día por muerte de un pariente lejano																

PRESTACIONES POR FAMILIARES A CARGO

	Esposa	Hijos	Familiares secundarios a cargo
NACIONES UNIDAS	400 dólares por año	300 dólares por año por cada hijo hasta los 18 años de edad (o hasta los 25, si cursa estudios)	200 dólares por un familiar a cargo que no sea cónyuge ni hijo
EE.UU.*	No hay pago directo	No hay pago directo	No hay pago directo
CANADA*	No hay pago directo	72 dólares por año por el primer hijo, con aumentos hasta llegar a 120 dólares por año por el cuarto hijo y los hijos siguientes	No hay pago directo
REINO UNIDO*	No hay pago directo	118 dólares por año, sujetos a impuestos por el segundo hijo y por los hijos siguientes, hasta los 18 años de edad	No hay pago directo
AUSTRIA	80,80 dólares por año sujetos a impuestos	80,80 dólares por año, sujetos a impuestos, por cada hijo, más 119 dólares por año de subsidio estatal por el primer hijo, hasta un máximo de 706 dólares por año por cuatro hijos, hasta los 18 años de edad (o hasta los 26 años si cursan estudios)	No hay pago directo
ITALIA	187,50 dólares año, exentos de impuestos, por la esposa, sin hijos ni otros familiares a cargo	309,50 dólares por año, exentos de impuestos, por la esposa y un hijo, hasta 1.352 dólares por la esposa y nueve hijos, hasta los 21 años de edad (o hasta los 26 si cursan estudios)	299,50 dólares por año por un familiar a cargo, con esposa y sin hijos
FRANCIA*	No hay pago directo	33 dólares por año por el primer hijo. De 178 dólares a 262 dólares por año por dos hijos (según el grado) hasta un máximo de 621 dólares por año por tres hijos en el grado Índice Majoré-775 (=P-5), más 424 dólares por año por cada uno de los hijos siguientes	No hay pago directo

PRESTACIONES POR FAMILIARES A CARGO (continuación)

	Esposa	Hijos	Familiares secundarios a cargo
SUIZA*	Un pago único de 252 dólares, sujeto a impuestos, al contraer matrimonio	Un pago único de 62,5 dólares sujeto a impuestos, al nacimiento de cada hijo. 150,5 dólares por cada hijo de 12 a 18 años de edad (o hasta los 25, si cursa estudios)	No hay pago directo

* En estos países, además de las prestaciones directas, se otorgan beneficios tributarios por concepto de esposa e hijos a cargo.

PENSIONES PARA FUNCIONARIOS (SEXO MASCULINO)

	Aportación del funcionario	Afiliación	Edad normal de jubilación	Fórmula para calcular las pensiones	Pensión máxima permitida
NACIONES UNIDAS	7%	Por lo menos un año de servicios	60 años de edad	2% del sueldo básico bruto promediado sobre la base de los últimos cinco años, por cada año de servicios, (máximo = 30 años).	60%
EE.UU.	7%	Al ingresar al servicio	Obligatoria a los 70 años de edad después de 15 o más años de servicios. Optativa a los 62 años con 5 años de servicios; a los 60 con 20 años de servicios; a los 55 con 30 años de servicios.	1 1/2% de los primeros cinco años. 1 3/4% de los cinco años siguientes. 2% del sueldo básico bruto de los demás años de servicios, promediado sobre la base de los 3 años consecutivos de sueldos más altos.	80% (sin pensión de viudez) o 70% con pensión de viudez)
CANADA	6 1/2% por un máximo de 35 años	A los 18 años de edad	60 años de edad o 55 con 30 años de servicios.	2% del promedio de los seis años consecutivos de más altos sueldos básicos brutos por cada año de servicios. (máximo = 35 años)	70%
REINO UNIDO	0% para la pensión 1 1/4% para la pensión de viudez	Después de 10 años de servicios	60 años de edad, después de cumplir los 10 años de servicios;	1/80 del sueldo promedio de los últimos 3 años de servicios más 3/80 del mismo sueldo promedio como suma global por cada año de servicios.	50% + 1 1/2 años de sueldo = 66,7%
AUSTRIA	5%	Por lo menos un año de servicios	65 años de edad	2% del sueldo del último año por cada año de servicios.	80%
ITALIA	6%	Al ingresar al servicio	65 años de edad, después de completar 20 años de servicios.	2% del sueldo del último año por cada año de servicios.	80%
FRANCIA	6%	A partir de los 18 años de edad	Entre los 65 y los 70 años de edad, según el puesto	2% del sueldo básico bruto de los últimos seis meses de servicios por cada año de servicios (máximo = 37 1/2 años). Se requiere un mínimo de 15 años de servicios para tener derecho a este beneficio.	75% + 7,5% si se ha criado un mínimo de 3 hijos
SUIZA	6%	A partir de los 20 años de edad.	A los 65 años de edad o a los 60 años de edad con 35 años de servicios.	Escala basada en el 40% del sueldo básico más una prestación por hijos a cargo, si se han completado 10 años de servicios, hasta llegar a un 60% por 30 años de servicios, más un suplemento de un 5% por cada hijo menor de 18 años (o de 25 años, si cursa estudios).	60% más los correspondientes suplementos por hijos a cargo.

PENSIONES PARA FUNCIONARIOS (SEXO MASCULINO) (continuación)

	Derechos de permuta	Ajustes periódicos por costo de la vida	Pensiones de viudez o de los hijos antes de la jubilación	Pensiones de viudez o de los hijos después de la jubilación
NACIONES UNIDAS	Se puede capitalizar el 33% de la pensión.	Ninguno	50% de la pensión de invalidez (véase la columna 10).	50% de la pensión del marido.
EE.UU.	Ninguno	Un aumento sostenido de un 3% en el índice de los precios de consumo origina un 4% de aumento en la pensión	55% de la pensión de invalidez (véase la columna 10) más, por cada hijo hasta 22 años de edad, si cursa estudios, el beneficio menor de los siguientes: 900 dólares; 60% del sueldo promedio de los tres años de mejor remuneración; 2.700 dólares para ser divididos entre los hijos que tengan derecho a ello. Si no hay viuda superviviente, las pensiones de los hijos consisten en el beneficio menor de los siguientes: 1.080 dólares; 75% del sueldo promedio de los 3 años de mejor remuneración; 3.240 dólares para ser divididos entre los hijos; con derecho a este beneficio, hasta los 18 años de edad.	55% de la pensión del marido, más beneficios para los hijos iguales a los de la columna 8
CANADA	Ninguno	Ninguno, pero hace dos años se concedió un aumento a título graciable.	50% de la pensión recibida a la muerte del funcionario más 20% de la pensión de viudez por cada hijo hasta los 19 años de edad (máximo = 80%). Si no hay viuda superviviente, el 40% de su pensión (máximo = 160%).	50% de la pensión del marido más el 20% de la pensión de viudez por cada hijo hasta los 18 años de edad (máximo = 80%). Si no hay viuda superviviente, el 40% de su pensión (máximo = 160%).
REINO UNIDO	Se puede capitalizar el 25% de la pensión (véase la columna 4).	Los hay, pero no están garantizados ni dependen de un índice.	33 1/3% de la pensión de invalidez más, por cada hijo hasta de 16 años de edad (o hasta que deje de cursar estudios de tiempo completo), el 8 1/2% de la pensión del marido (hasta un máximo de 33 1/3%). Si no hay viuda superviviente, el 17% de la pensión del marido (hasta un máximo idéntico).	33 1/3 de la pensión del marido más beneficios para los hijos iguales a los de la columna 8.
AUSTRIA	Se puede capitalizar el 100% de la pensión, pero es tan desventajoso que nadie lo hace.	Dependen los movimientos del índice de precios de consumo.	60% de la pensión del marido. Se garantiza un mínimo de un 35%.	60% de la pensión del marido. Se garantiza un mínimo de un 35%.
ITALIA	Ninguno	No hay aumentos automáticos, pero los pagos a título graciable tienden a seguir los movimientos de los precios de consumo.	Total de la pensión que se habría obtenido después de 40 años de servicios.	50% de la pensión del marido más un 5% de la pensión por cada hijo, hasta un máximo de un 75%. Si no hay viuda superviviente, los hijos reciben el 33% de la pensión del padre.
FRANCIA	Ninguno	Los hay. La pensión sigue los ajustes del último sueldo percibido por el funcionario.	50% de la pensión pagadera al marido más un 10% de la pensión del marido por cada hijo. Si no hay viuda superviviente, los hijos tienen derecho a recibir además la pensión de viudez, hasta los 21 años de edad.	50% de la pensión del marido más la pensión de los hijos (véase la columna 8).
SUIZA	Ninguno	Relacionados con los movimientos del índice de precios de consumo.	37,5% de la pensión del marido (con reducción en caso de grandes diferencias de edad) más el 10% de la pensión del marido por cada hijo hasta una pensión familiar máxima equivalente al 85% de la pensión del marido. Si no hay viuda superviviente, cada hijo recibe el 20% de la pensión del padre hasta un máximo de un 85%.	37,5% de la pensión del marido (con reducción en caso de grandes diferencias de edad, más la pensión de los hijos (véase la columna 8).

PENSIONES

	Pensión de invalidez (véanse también las disposiciones sobre muerte por accidente)	Ajustes por servicios en el extranjero	Opciones al retirarse de la administración pública	Promedio de pensión alcanzado	Pagos voluntarios adicionales
NACIONES UNIDAS	2% de los años de ser- vicio hasta el momento de la invalidez, siem- pre que su monto sea superior a 1/3 del sueldo promedio o la pensión que el funcionario habría percibido a los 60 años de edad sobre la base de su sueldo actual.	No se aplica	Menos de cinco años de servicios: aportaciones más un 3 1/4% de interés. Más de cinco años: i) pensión diferida hasta los 60 años de edad; o ii) retiro parcial de las apar- taciones y pago diferido de una parte de la pensión; o iii) aportaciones más interés, aumentados en un 10% por cada año de servicios, des- pués de los primeros cinco, hasta un máximo equivalente al doble del sueldo.	40%	Ninguno
EE.UU.	El beneficio menor de los siguientes: 40% del promedio de los tres años de sueldo más alto; o la pen- sión que habría reci- bido con el sueldo actual a los 60 años de edad.	Jubilación a los 60 años o jubilación opta- tiva a los 50 años de edad con 20 años de servicios	Menos de cinco años de servicios: aportaciones más el 3% de interés. Más de cinco años de servicios: Pago de la pensión diferida hasta los 62 años de edad.	50%	Los hay, hasta un máximo del 10% del sueldo.
CANADA	2% de los años de servicios hasta el momento de la invali- dez o un mes de suel- do por año de servicio.	Ninguno	Menos de cinco años de servicios: únicamente las aportaciones. Más de cinco años de servicios: i) pensión diferida hasta los 60 años de edad o ii) reembolso de las aporta- ciones, o iii) pensión inmediata reducida actuarialmente.	60%	Los hay
REINO UNIDO	Después de 10 años de servicios, una pensión basada en los años de servicios con un mínimo aproximado de un 30% del sueldo más una suma global de 3/80 del suel- do por año de servicios.	La edad a que se tiene derecho a la jubilación disminuye tres meses por cada año de servi- cios en el extranjero.	Transferencia de los fondos de la pensión si el funcionario se afilia a un plan adecuado. De lo contra- rio, ningún pago a menos que el funcionario sea mayor de 50 años, edad en que se tiene derecho al pago de la pensión diferida.	60%	Ninguno
AUSTRIA	Pensión basada en el número efectivo de años de servicios, más 10 años, incluidos los aumentos de sueldos que se prevén.	Ninguno	Transferibilidad total de la pensión del sector público al privado o viceversa.	70%	Ninguno
ITALIA	Pensión basada en 40 años de servicios y en el sueldo actual.	En los lugares de clima riguro- so, cada año de servicios se computa como un año y medio para el cálculo de la pensión. En los lugares de clima extremadamente riguroso, cada año de servicios se computa como un año y nueve meses de servicios.	Pensión diferida	80%	Ninguno

PENSIONES (continuación)

	Pensión de invalidez (véanse también las disposiciones sobre muerte por accidente)	Ajustes por servicios en el extranjero	Opciones al retirarse de la administración pública	Promedio de pensión alcanzado	Pagos voluntarios adicionales
FRANCIA	Pensión basada en los años de servicios ya transcurridos más una suma basada en los cuadros de seguros para cualquier tipo de accidente.	Ninguno	Pensión diferida hasta los 60 años de edad.	80%	Los hay
SUIZA	Pensión que fluctúa entre el 40% del sueldo si se han completado 10 años de servicios y el 60% del sueldo si se han completado 30 años de servicios.	Ninguno	Reembolso de las aportaciones más un 5%.	60%	Los hay

SEGUROS DE VIDA

	¿Se prevén seguros de vida o disposiciones similares?	Costo para el funcionario	Suma global pagada en el caso de muerte	Otras características
NACIONES UNIDAS	Sí	Ninguno	Hasta 3 años de servicio: 3 meses de sueldo; hasta 5 años de servicio: 4 meses de sueldo; Hasta 7 años de servicio: 5 meses de sueldo; Hasta 9 años de servicio: 6 meses de sueldo.	
EE.UU.	Sí	7,2 dólares por año por cada 1.000 dólares de sueldo anual	La póliza mínima es de 10.000 dólares, con aumentos de 3.000 dólares de póliza por cada 1.000 dólares de sueldo anual, hasta un máximo de 45.000 dólares. También hay una póliza complementaria optativa de 10.000 dólares.	i) Puede continuar recibiendo los beneficios con una protección reducida al jubilarse.
CANADA	Sí	Sobre la base de la la edad del funcionario, desde 0,12 dólares a los 35 años hasta 1,10% a los 60 años por cada 1.000 dólares de sueldo anual.	Un año de sueldo hasta los 60 años de edad; luego la protección se reduce en un 10% por año.	i) Se prevé una protección complementaria por el doble del sueldo con el mismo plan de aportaciones siempre que los antecedentes de salud sean satisfactorios. ii) Puede mantenerse la póliza después de renunciar o jubilarse.
REINO UNIDO	Sí	Ninguno	Hasta 5 años de servicio: ninguna Más de 5 años de servicio y sin jubilar: 1 año de sueldo o 3/80 de sueldo por año de servicio, según cuál sea la suma mayor.	
AUSTRIA	Sí	Ninguno	Tres meses de sueldo.	
ITALIA	No, excepto en casos de accidente.	Ninguno	Ninguna	
FRANCIA	Sí	Ninguno	1 año de sueldo.	
SUIZA	No, excepto en casos de accidente.	Ninguno	Ninguna	

OTROS TIPOS DE DISPOSICIONES DE SEGUROS

	Disposiciones para casos de muerte o mutilación accidental	Disposiciones relativas al pago de licencias por enfermedad	Seguros de ingresos en caso de invalidez (véanse también las disposiciones sobre accidentes e invalidez
NACIONES UNIDAS	Pensión de viudez del 40% del sueldo más una suma global máxima de 3.000 dólares para todos los hijos más una suma en efectivo (véase también la suma del seguro de vida).	6 meses a sueldo completo más 6 meses a mitad de sueldo.	Menos de 5 años de servicios: 6 meses de sueldo y prestación pensionable; más de 5 años de servicios: 2 meses de sueldo más prestaciones pensionables (ejemplo: OIT)
EE.UU.	Doble de la protección prevista en el plan de seguros de vida.	13 días a sueldo completo por año de servicios: beneficio acumulativo hasta el fin de los servicios.	Ninguno
CANADA	Poliza optativa de 10.000 a 100.000 dólares. Costo para el funcionario: 6 dólares por año. No es preciso que el accidente tenga relación con el trabajo.	15 días a sueldo completo por año o 25 días a sueldo completo por año, a discreción del empleador.	60% del sueldo (con un aumento del 2% anual por costo de vida) hasta los 65 años de edad, a partir de la 14a. semana de invalidez. Costo: 2,40 dólares por año por cada 1.000 dólares de sueldo.
REINO UNIDO	Pensión de invalidez que depende de la gravedad de la invalidez y del tipo de trabajo: en caso de muerte puede ascender hasta el 38% de la remuneración o un año de sueldo más una pensión del 8% del sueldo percibido en ese momento.	6 meses a sueldo completo más 6 meses a mitad de sueldo.	Véase la pensión de invalidez en la columna de los casos de muerte accidental.
AUSTRIA	3 meses de sueldo	12 meses a sueldo completo seguidos inmediatamente de una pensión.	Ninguno
ITALIA	Pensión de invalidez	6 meses a sueldo completo más 6 meses a mitad de sueldo.	Ninguno
FRANCIA		3 meses a sueldo completo más 3 meses a mitad de sueldo. Para ciertas enfermedades graves se puede otorgar sueldo completo durante 3 años más otros dos años a mitad de sueldo.	Ninguno
SUIZA	En caso de invalidez total por accidente del trabajo, sueldo completo de por vida; escala de remuneraciones según la gravedad de la invalidez. Para una viuda, una pensión del 40% de la remuneración del marido. Para una viuda con cuatro o más hijos, una pensión correspondiente como máximo al 66,6% de la remuneración. Esta protección no entraña costos para los beneficiarios.	12 meses a sueldo completo y luego mitad de sueldo para los funcionarios con dos o más años de servicios.	Véanse los casos de muerte accidental o la pensión de invalidez.

SEGURO MEDICO

	¿Existe un plan para los funcionarios públicos?	Costo para el funcionario	Campo de protección
NACIONES UNIDAS	Sí	Varía según la localidad.	Total
EE.UU.	Sí	500 dólares por año para toda la familia en el caso de la protección más completa.	Hay 7 planes posibles para el funcionario y su familia, con la posibilidad de elegir el plan de más amplia protección.
CANADA	Sí	240 dólares por año para proteger a toda la familia.	Únicamente los gastos de hospital. El plan <u>Medicare</u> paga del 70% al 80% de los honorarios de los médicos no especialistas.
REINO UNIDO	No es necesario: el Servicio Nacional de Salud es gratuito.	Ninguno	Total
AUSTRIA	Sí	2,4% hasta un máximo de 5.400 chelines austríacos por mes.	80% de los gastos de hospital. 100% de los honorarios de los médicos clínicos.
ITALIA	Sí	1,6%	Total, se utiliza un centro médico del Gobierno; 80% si se utiliza el plan ENPAN.
FRANCIA	Sí	2,75%	Total
SUIZA	Sí	2,5% a 5,2%	Diversos planes para el funcionario y su familia, con la posibilidad de elegir el plan de más amplia protección.

HORAS EXTRAORDINARIAS

	Horas de trabajo por semana	¿Hasta qué nivel se pagan?	Indice para calcular su pago	Promedio de lo que agregan al sueldo
NACIONES UNIDAS	40	No se pagan	(Sueldo normal más un 10% por trabajo nocturno)	0
EE.UU.	40	GS10 step 10 (=P-2)	Sueldo normal más un 50% los días de semana. Sueldo doble los días feriados. Sueldo normal más un 10% por trabajo nocturno.	1% a 1,5%
CANADA	37 1/2	F17 (=P-5)	Sueldo normal las primeras 2 1/2 horas; de ahí en adelante, sueldo normal más un 50% tanto los días feriados como los días de semana	Menos de un 5%
REINO UNIDO	41	SEO (=P-3)	Sueldo normal más un 8% para un mínimo de 5 horas semanales, hasta el sueldo habitual más un 15% para un mínimo de 10 horas semanales	Menos de un 5%
AUSTRIA	43	DK VIII (=P-5)	Sueldo normal los días de semana. Sueldo doble por trabajo nocturno o en domingo o días feriados.	9.600 chelines austríacos por año
ITALIA	40	Dir Sez (=P-4)	Sueldo normal más un 25% en días feriados y días de descanso. Sueldo habitual más un 25% por trabajo nocturno o en días feriados oficiales. Máximo de 30 horas por mes.	Menos de un 5%
FRANCIA	44	Indice majoré 317 (=P-2)	12 francos por hora por las primeras 14 horas; 14,3 francos por hora por las horas restantes; 20 francos por hora los domingos y días feriados	Menos de un 5%
SUIZA	44	Clase 4 (=P-3)	Sueldo habitual más un 25% los días de semana. Sueldo habitual más un 33% los domingos y días feriados. 2,60 francos suizos por hora de trabajo nocturno.	Menos de un 5%

HORAS EXTRAORDINARIAS (continuación)

PAGO POR SEPARACION DEL SERVICIO

Disposiciones para los funcionarios que no reciben pago por las horas extraordinarias		Despido	Renuncia/Jubilación
NACIONES UNIDAS	Ocasionalmente licencia compensatoria por el número de horas trabajadas	Escala que fluctúa entre tres meses de sueldo por dos años de servicios y un máximo de 9 meses de sueldo por 9 o más años de servicios	Ninguno, a excepción de la prima de repatriación, que puede ascender a un máximo de 28 semanas de remuneración neta después de 12 o más años de servicios en el caso de un funcionario con dos familiares a su cargo
EE.UU.	Cada organismo elige entre pagar horas extraordinarias y otorgar licencia compensatoria, pero los ingresos totales por este concepto no deben ser superiores al nivel GS 15 step X, (=P-5)	Una semana de sueldo por los 10 primeros años de servicios. De ahí en adelante, dos semanas de sueldo, más un 10% por cada año a partir de los 40 años de edad, hasta un máximo de un año de sueldo.	Ninguno
CANADA	Ninguna	Una semana de sueldo por cada año de servicios hasta un máximo de 28 semanas	<u>Renuncia:</u> Por 10 o más años de servicios: media semana de sueldo por cada año de servicios. <u>Jubilación:</u> Una semana de sueldo por cada año de servicios hasta un máximo de 28 semanas
REINO UNIDO	Ninguna	Menos de 40 años de edad o menos de 10 años de servicios: un mes de sueldo por cada año de servicios. Más de 40 años de edad o más de 10 años de servicios: pensión y suma global hasta un máximo equivalente a lo que el funcionario habría ganado a la edad normal de jubilación, más 6 meses de sueldo y seis meses de licencia de reinstalación	Ninguno
AUSTRIA	Ninguna	Hasta 5 años de servicios: 9 meses de sueldo. 5 o más años de servicios: 18 meses de sueldo	Ninguno
ITALIA	Ninguna	2 años de sueldo o pensión completa si se han completado más de 20 años de servicio	1 mes de sueldo por cada año de servicios
FRANCIA	Ninguna	Ninguno	Ninguno
SUIZA	Licencia compensatoria por las horas trabajadas	Hasta 5 años de servicios: el doble de las aportaciones al fondo de pensiones a un interés del 4% anual. 5 a 19 años de servicios: 18 meses de sueldo por los primeros 5 años más un 10% por cada año suplementario y un 20% por cada hijo. Más de 19 años de servicios: beneficios análogos a los de la pensión de invalidez.	20% del sueldo básico por cada año de servicios a partir del 16º (o a partir del 21º) si se ha otorgado una bonificación por antigüedad.

OTRAS PRESTACIONES

	Bonificación por antigüedad	Disposiciones relativas a viviendas	Automóviles
NACIONES UNIDAS	Ninguna	Ninguna	No
EE.UU.	Ninguna	Ninguna	No
CANADA	Ninguna	Ninguna	No
REINO UNIDO	Ninguna	Ninguna	No
AUSTRIA	Después de 25 años de servicios: medio mes de sueldo. Más de 35 años de servicios: un mes de sueldo.	Anticipo de sueldo, sin interés, a un plazo de hasta 10 años, por la suma de 40.000 chelines austríacos, más un préstamo de una sociedad de construcción a una tasa inferior en un 4% a la tasa prevaleciente.	Algunos funcionarios de la Klasse IX tienen automóviles para su uso particular. 1.560 chelines austríacos por año para gastos de transporte si los funcionarios viven a dos o más kilómetros de distancia.
ITALIA	Ninguna	Ninguna	Los Directores Generales y categorías superiores reciben un automóvil con chofer para su uso particular. Descuento de un 50% para todos los funcionarios y sus familias en los ferrocarriles del Estado.
FRANCIA	Ninguna	Ninguna	Los Directores (=D-2) disponen de automóviles para su uso particular.
SUIZA	<p>i) En un 5% de los casos, puede exceder en un 20% el máximo de cada clase.</p> <p>ii) Un mes de sueldo como bonificación cada 5 años para los funcionarios con más de 20 años de servicios.</p>	Préstamo del Gobierno para vivienda a una tasa inferior en un 1% a la tasa prevaleciente.	No

CONDICIONES DE EMPLEO PARA EL SERVICIO EN EL EXTRANJERO

CONDICIONES DE EMPLEO PARA EL SERVICIO EN EL EXTRANJERO

GENERALIDADES

Las condiciones del servicio exterior para el personal de carrera de los gobiernos nacionales son sumamente complejas. El objetivo ha sido presentar aquí un panorama equilibrado de tales condiciones, y no un cuadro completo y abrumadoramente circunstanciado. Como en otros lugares, se ha procurado posibilitar la adopción de medidas normativas más bien que de decisiones de detalle administrativo.

El informe se centra en las condiciones del servicio para funcionarios del gobierno nacional fuera del país, antes que en las relativas a organizaciones o personas del sector privado, cuando el gobierno nacional traza alguna distinción entre estos grupos. Dos son las razones principales de este enfoque:

- la comparación con funcionarios de los gobiernos nacionales es la que se considera más apropiada en relación con el personal permanente de las Naciones Unidas;
- las organizaciones y las personas del sector privado pueden tener condiciones diferentes de tiempo en tiempo. Habría sido imposible presentar en forma coherente este sector privado.

De hecho, la mayoría de los gobiernos aplican a los expertos del sector privado y a los funcionarios de asistencia bilateral las mismas condiciones que a sus funcionarios oficiales en el extranjero. Es más, algunos expertos de alta jerarquía logran negociar condiciones más favorables que las que se presentan aquí.

Sin embargo, en general, y con excepción de los Estados Unidos, hay una tendencia a tratar al personal de los programas de asistencia bilateral en un plano algo inferior al de los funcionarios consulares y diplomáticos de sus gobiernos nacionales, a causa de que se estima que no necesitan guardar las apariencias en la misma forma.

GASTOS DE VIAJE Y DE MUDANZA

- NACIONES UNIDAS Pasaje en avión en clase económica para el funcionario y, si el nombramiento es por más de dos años, para las personas a cargo.
- Pago de los gastos de mudanza de los enseres domésticos únicamente para nombramientos de dos años o más de duración. Peso máximo del equipaje transportado por barco: 6.600 libras; además, el 75% de los gastos de transporte del automóvil.
- EE.UU. Pago de todos los gastos de viaje del funcionario y las personas a cargo, ordinariamente por avión en clase económica, con excepciones para las categorías superiores.
- Pago de los gastos de mudanza de los enseres domésticos. Pero máximo del equipaje transportado por barco: 12.000 libras.
- CANADA Ordinariamente, viaje en avión en clase económica para el funcionario y las personas a cargo, con "excepciones relacionadas con el programa".
- Pago de los gastos de mudanza de los enseres domésticos. Peso máximo del equipaje transportado por barco: 22.000 libras para funcionarios casados y 16.000 libras para funcionarios no casados, más gastos de transporte del automóvil en una sola dirección. En caso necesario, el Gobierno paga los gastos de almacenaje de los muebles. Normalmente se proporcionan al personal de asistencia bilateral casa y enseres domésticos gratuitos. Pueden transportar hasta 2.500 libras y no pueden embarcar automóviles a expensas del Gobierno.
- REINO UNIDO Pasaje en avión en clase económica para el funcionario y, para puestos de más de dos años de duración (o discrecionalmente para ciertos países en puestos de más de un año de duración) para las personas a cargo. Viaje en avión en primera clase para categorías superiores.
- Pago de los gastos de mudanza de los enseres domésticos. Peso máximo del equipaje transportado por barco: 3.100 libras de efectos personales. Máximo para enseres domésticos: 8.400 libras en casos de alojamiento sin muebles; 3.100 libras en caso de alojamiento con muebles.
- AUSTRIA Gastos de viaje en Europa: clase económica. Fuera de Europa: arreglos según los casos. Funcionarios no casados: 1.760 libras. Funcionarios casados: 17.600 libras.

ITALIA

Viaje en avión en primera clase para el funcionario y las personas a cargo.

Pago de los gastos de mudanza de los enseres domésticos. Peso máximo para transporte por mar y tierra: 1.000 kilos para el funcionario, 500 kilos para la esposa, 250 kilos para cada hijo. Ejemplo: Funcionario casado con dos hijos: peso máximo, 4.400 libras. En este límite no están comprendidos los automóviles.

FRANCIA

Pasajes en avión en clase económica para el funcionario y las personas a cargo.

Reembolso, contra presentación de comprobantes, de los gastos de mudanza de los enseres domésticos. Peso máximo transportado por mar y tierra: 1.000 kilos para el funcionario, 500 kilos para la esposa, 250 kilos por cada hijo. Ejemplo: Funcionario casado con dos hijos: peso máximo, 4.400 libras. El transporte de automóviles está comprendido en este límite.

SUIZA

Pasajes en avión en clase económica para el funcionario y, para nombramientos de más de 6 meses de duración, para las personas a cargo.

Transporte de equipaje no acompañado por vía aérea, 30 kilos (66 libras) por persona y 20 kilos (44 libras) por cada hijo, más transporte por barco de 300 kilos (660 libras) por cada adulto y 100 kilos (220 libras) por cada hijo, con un máximo de 900 kilos (1.980 libras). El peso transportado por vía aérea se duplica si no se despacha carga por barco. El funcionario paga por el transporte del automóvil (sin embargo, véanse "Otras prestaciones iniciales"). Gastos de almacenaje de los muebles domésticos a cargo del Gobierno en caso necesario.

SUBSIDIO DE INSTALACION

NACIONES UNIDAS Treinta días de dietas para el funcionario, más 30 días al 50% de las dietas correspondientes al funcionario por cada persona a cargo. El número de días puede ser mayor en ciudades en donde es difícil obtener alojamiento.

EE.UU. Subsidio de alojamiento provisional en lugares razonables según los gastos que efectúe el funcionario. Períodos máximos:

- Un mes antes del viaje al nuevo puesto
- Tres meses a la llegada al nuevo puesto.

Se paga el mismo subsidio diario al funcionario y a las personas a cargo excepto para menores de once años, a los que se aplica el 50%. La dieta máxima no comprende el costo de la alimentación.

El subsidio residencial (incentivo de servicio en el extranjero y subsidio de alojamiento) y las dietas durante el tiempo de viaje no se pagan cuando el funcionario recibe el subsidio de alojamiento provisional.

Subsidio suplementario en el lugar de destino, hasta un máximo de 6 dólares diarios, por cada una de las personas a cargo adicionales a la primera. Limitado a los tres meses posteriores a la llegada.

CANADA Reembolso de los gastos de subsistencia y alojamiento provisional antes de la misión y a la llegada a ella respecto de alquiler de habitaciones, comidas, gratificaciones, servicios personales y estacionamiento del automóvil.

Funcionarios sin personas a cargo: reembolso de los gastos correspondientes a los 10 primeros días, después de los cuales se deduce del reembolso la porción alquiler de Ottawa (162 a 197 dólares mensuales), hasta la fecha en que se ocupe alojamiento permanente.

Funcionario con personas a cargo: reembolso de los gastos correspondientes a los 21 primeros días, después de los cuales se aplican reglas parecidas.

REINO UNIDO Escalas normales de dietas para más de seis noches antes de la partida. Dos tercios de la dieta del funcionario por la esposa, y la mitad para los hijos mayores de tres años. A la llegada, se pagan automáticamente 14 días de dietas, prorrogables discrecionalmente hasta 28 días. Durante este período no se paga el subsidio de servicio exterior (véase "Ajustes por lugar de destino").

AUSTRIA Arreglos según los casos.

ITALIA No se comunicó ninguno.

FRANCIA No se comunican subsidios para gastos de hotel ni antes de la partida ni a la llegada al lugar de destino.

SUIZA A la llegada al lugar de destino, un máximo de 30 días de gastos de subsistencia para el funcionario y su familia. El reembolso se hace contra presentación de recibos si los gastos exceden del 50% del sueldo en el extranjero.

SUBSIDIO DE INSTALACION DE SUMA FIJA

- NACIONES UNIDAS En ciertos lugares de destino sobre el terreno, son pagaderos los siguientes subsidios de suma fija: con personas a cargo, 600 dólares; sin personas a cargo, 300 dólares.
- EE.UU. En caso de transferencia entre zonas climáticas se paga un subsidio de traslado en el exterior de 75 a 175 dólares según el tamaño de la familia. Según se informa, esta suma cubre aproximadamente el 25% de los gastos de vestuario, seguro de transporte y reposición de muebles y equipos domésticos.
- CANADA Para gastos de traslado, se pagan hasta 202 dólares, o hasta 303 dólares si el funcionario tiene que trasladarse en un plazo de menos de dos semanas. También es pagadera una prestación de reasantamiento para vestuario en caso de traslado de un puesto en zona tropical a otro en zona no tropical.
- REINO UNIDO Prestación para ropas, de 125 dólares al funcionario no acompañado y de 187 dólares al funcionario acompañado. Esta prestación se paga a intervalos no menores de tres años. Hay un pago adicional, por una sola vez, de 12,50 dólares para el funcionario no acompañado y de 25 dólares para el funcionario acompañado, para la compra de baúles para viaje. También es pagadero un "subsidio de expatriación" de suma fija para misiones "de un año o más o proporcional para períodos menores", en la forma siguiente:
- 1a. misión: entre 225 y 262 dólares para funcionarios no casados y entre 337 y 400 dólares para funcionarios casados.
 - 2a. misión y misiones posteriores: 337 a 400 dólares para funcionarios no casados y 500 a 600 dólares para funcionarios casados.
- El subsidio de expatriación no es pagadero al personal diplomático ni a personas nombradas expresamente para puestos en el extranjero. También se pagan subsidios de traslado: funcionarios sin persona a cargo, entre 125 y 150 dólares; funcionarios casados con tres o más hijos, hasta 603 dólares por año.
- AUSTRIA Arreglos según los casos.
- ITALIA Prestación de suma global de un mes del sueldo en el extranjero.
- FRANCIA No se comunicó ninguna prestación.

SUIZA

Se paga al personal una prestación de equipo en la siguiente forma:

Funcionario no acompañado: 75 dólares para misión
de 3 a 12 meses
150 dólares para misión
de 12 meses o más

Para el funcionario acompañado, las sumas son de 113 y 226 dólares, respectivamente. Esta prestación se paga una sola vez, aun en caso de que el funcionario sea contratado nuevamente para nuevas misiones. También se reembolsa al personal el costo de los efectos que no se suministran.

OTRAS PRESTACIONES INICIALES

- NACIONES UNIDAS No se comunicó ninguna.
- EE.UU. Se concede cierta cantidad de "tiempo administrativo", por ejemplo, para buscar casa. Si el funcionario se retira de su puesto antes de cumplir dos años de servicios, debe pagar sus gastos de regreso.
- CANADA El funcionario y las personas a cargo tienen derecho a exámenes completos antes de la asignación al puesto y también pueden ser obligados a presentarse a tales exámenes. El gobierno sufraga todos los gastos.
- Existe un sistema de préstamos para gastos de instalación de hasta 2.020 dólares, - 2.500 dólares para puestos de zonas tropicales - al 6% de interés, amortizables en 36 meses. Hay además préstamos de hasta 1.515 dólares para la compra de automóvil.
- Se concede una licencia previa a la misión, "para preparar el viaje", que es usual pero no oficial. Normalmente se trata de unos pocos días.
- REINO UNIDO Se acostumbra dar tiempo "para preparar el viaje". Exámenes médicos gratuitos, previos a la misión, para el funcionario y su familia.
- AUSTRIA Se concede licencia de tres días antes de cada traslado.
- ITALIA Normalmente se concede licencia previa a la misión.
- FRANCIA Se paga el sueldo nacional hasta por dos meses antes del envío al puesto en el exterior.
- SUIZA Se concede un préstamo sin intereses del 80% del costo de la compra de un automóvil. (El funcionario paga el transporte.)
- Normalmente se concede licencia antes de la misión con el sueldo nacional. Esta licencia puede durar desde unos pocos días hasta tres meses.

SUBSIDIO DE EXPATRIACION

- NACIONES UNIDAS Ninguno.
- EE.UU. El subsidio de expatriación consiste en un subsidio de alojamiento o en alojamiento gratuito proporcionado por el Gobierno. Puesto que el subsidio o el valor equivalente en alquiler varía según el lugar de destino, se lo describe en la sección "Ajustes por lugar de destino".
- CANADA Se paga una prima de servicio exterior. Esta prima varía según la clase de ocupación, el nivel de sueldo y el estado civil. Está además sujeta a ajustes mediante el sistema de índices de lugar de destino, según se informa, de modo que su valor se conserve igual en todo el mundo. La prima básica, sin ajuste mediante el índice de lugar de destino, varía entre 1.414 y 3.737 dólares al año. Las primas efectivas ajustadas que se pagan van desde 0,99 dólares anuales hasta aproximadamente 5.252 dólares. Estas primas son para personal "de servicio exterior de carrera". El personal de servicio exterior que no es "de carrera" recibe el 10% de estas primas en los Estados Unidos, el 30% en Europa y el 50% en todos los demás lugares de destino.
- REINO UNIDO Se paga un "subsidio de expatriación" en forma de suma fija al empezar la misión, al que ya se ha hecho referencia en la sección "Subsidio de instalación de suma fija". Se paga un subsidio de servicio exterior que varía según el nivel de sueldo, el estado civil y la localidad. Este subsidio figura en la sección "Ajustes por lugar de destino".
- AUSTRIA Arreglos según los casos.
- ITALIA Se paga un subsidio de expatriación de entre 2.528 y 4.381 dólares anuales, según el grado del funcionario. Estas cifras representan desde el 70% en los niveles inferiores hasta el 40% en los niveles superiores de los sueldos nacionales.
- FRANCIA Existen varios ajustes que se aplican al sueldo nacional y todos varían según la formación previa del funcionario, el puesto y la localidad. El equivalente más cercano a un subsidio de expatriación es la "indemnité de résidence", que parece variar entre un 25% y más del 50% del sueldo básico. Todos los ajustes se incluyen en la sección "Ajustes por lugar de destino", debido a lo complejo que sería describirlos separadamente.

SUIZA

Se paga un subsidio de expatriación que varía según el grado del funcionario, el estado civil y la localidad en el exterior. Este subsidio es semejante al subsidio de servicio exterior del Reino Unido. Sin embargo, se incluye aquí porque la Confederación Suiza ajusta la remuneración total mediante un porcentaje de corrección. Esta corrección se incluye en la sección "Ajustes por lugar de destino". El subsidio varía entre 1.304 dólares en Europa para un hombre sin personas a cargo en el grado más bajo probable y 4.663 dólares para el hombre casado en el grado más alto y en las localidades menos favorables. Representa el 40% en los niveles de sueldos más bajos y el 32% en los más altos. Estos subsidios son iguales para el cuerpo diplomático, y representan prestaciones máximas. Además de las diferencias de subsidios de expatriación entre casados y no casados y las asignaciones nacionales por hijos, hay también asignaciones por hijos en el extranjero. Estas se describen en la sección "Prestaciones por familiares a cargo".

AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO

NACIONES UNIDAS Hay ajustes positivos y negativos de los sueldos básicos de las Naciones Unidas con relación a la base 100, de Ginebra en 1969. Cada escalón del índice representa una diferencia del 5% del costo de la vida, que se compensa mediante un ajuste de suma neta fija equivalente al 4,6% del sueldo en el nivel mínimo y a aproximadamente un 4% en el nivel máximo. Cuando ocurre una consolidación del ajuste por lugar de destino, un aumento medio ponderado del 5% pasa a ser parte de la remuneración pensionable para todo el personal, dondequiera que se encuentre.

EE.UU. El Servicio Exterior de los Estados Unidos, incluido el personal de asistencia bilateral, recibe las siguientes prestaciones, que son atribuibles en todo o en parte a condiciones del lugar de destino.

1. Prestación por lugar de destino

Esta prestación es equivalente directa del índice de ajustes por lugar de destino de las Naciones Unidas. La base es Washington, D.C., a la que se da el valor de 100 y se actualiza cada tres meses. El objetivo de la prestación es igualar los "ingresos disponibles" y, en consecuencia, su valor disminuye de abajo hacia arriba. Puesto que los Estados Unidos son un país de alto costo de vida, más de dos terceras partes de los puestos no reciben el subsidio y es necesario que el costo de la vida en el lugar de destino sea superior al de Washington en 2,5% o más para que se pague la prestación. No hay ajustes negativos. Se ha informado que las prestaciones por lugar de destino varían entre 185 y 8.220 dólares anuales, más prestaciones adicionales por hijos a cargo de 60 a 120 dólares anuales por cada hijo.

2. Plus por lugar de destino

Esta prestación se paga por "condiciones inusitadamente difíciles". Su base es un sistema de puntos y su valor es un porcentaje de la remuneración básica. Más del 50% de los puestos no reciben el plus por lugar de destino. Los que lo tienen reciben 10%, 15%, 20% ó 25%, según los puntos concedidos.

3. Subsidio de vivienda

Este subsidio, que tiene por fin cubrir el costo medio del alquiler, la calefacción, la luz y el agua, varía según "la localidad, el nivel y la composición de la familia". En noviembre de 1970, el promedio pagado a los empleados del servicio exterior era de 2.300 dólares al año. Esta prestación se considera también como subsidio o prima de expatriación. La escala actual de este subsidio parece estar comprendida entre 300 y 6.000 dólares. La cantidad puede ser hasta el doble para los jefes de misión.

CANADA

Al igual que los Estados Unidos, el Canadá ajusta de tres maneras a sus remuneraciones en el exterior:

- en relación con los costos de bienes y servicios, si son mayores que en la capital nacional;
- en relación con condiciones inusitadamente difíciles;
- en relación con el costo del alojamiento si es mayor que en la capital nacional.

1. Prima de igualación de sueldos

Este pago es el equivalente directo del ajuste por lugar de destino en las Naciones Unidas y, al igual que en los Estados Unidos, se calcula sobre la base del "ingreso disponible" a fin de que esta parte de los ingresos tenga un poder adquisitivo igual al que el funcionario habría tenido en Ottawa. Tomando a Ottawa como 100, se aplica al 60% del sueldo bruto nacional todo exceso, a intervalos de 2 1/2 puntos en la escala, pero en múltiplos de 5. No hay ajustes negativos (pero los hay en las primas de servicio exterior que se describen en la sección "Subsidio de expatriación").

2. Plus por lugar de destino

Se paga en puestos de "condiciones indeseables". Las cuantías varían entre 404 y 1.010 dólares anuales.

3. Alojamiento

Esta prestación cubre la diferencia entre el alquiler efectivamente pagado o alquiler máximo para el grupo de sueldos y tamaño de familia, menos la "porción alquiler de Ottawa", y un subsidio de servicios públicos que cubre la diferencia entre el costo

efectivo y el costo razonable de los servicios menos la porción servicios públicos para el tipo de alojamiento que se tenga en el lugar de destino. En la práctica, para el servicio en el extranjero se proporciona alojamiento gratuito incluso en lugares en donde el Gobierno no lo prevé expresamente. Según se informa, esto último es una práctica cada vez más frecuente. A los funcionarios de asistencia bilateral se les proporciona normalmente vivienda gratuita y muebles.

REINO UNIDO

El funcionario del Reino Unido asignado a ultramar por un período mayor de cuatro meses recibe, al igual que sus colegas de los Estados Unidos y del Canadá, dos prestaciones principales.

1. Subsidio de servicio exterior

Es el equivalente directo del ajuste por lugar de destino en las Naciones Unidas y compensa al funcionario el mayor valor del costo de bienes y servicios en comparación con los costos prevalentes en el Reino Unido. Se hace una distinción entre funcionarios no casados, casados y no acompañados, y casados y acompañados, de modo que la prestación pagada al funcionario casado y acompañado es de dos a cuatro veces mayor que la del no casado. Por ejemplo: funcionario no casado en Nueva Delhi, 575 dólares anuales; casado y acompañado 2.087; funcionario no casado en Nigeria, 1.950 dólares; casado y acompañado, 4.012 dólares. Estos subsidios representan entre un 8% y un 29% del sueldo bruto en el Reino Unido.

2. Prestaciones de alojamiento

Los funcionarios de servicio en el extranjero reciben el reembolso del alquiler de alojamientos adecuados o viven en locales oficiales en donde no pagan alquiler.

AUSTRIA

Arreglos según los casos.

ITALIA

El Gobierno italiano aplica actualmente en todo el mundo un ajuste por lugar de destino de suma fija, que se agrega al sueldo nacional, y un subsidio de expatriación. Este aumento de ajuste por lugar de destino es de cuantía exactamente igual a la del subsidio de expatriación y tiene por objeto compensar cosas como las siguientes: alojamiento, costo de la vida, modificaciones de los tipos de cambio, representatividad de la misión y responsabilidad. Sin embargo, si el funcionario puede demostrar que el arrendamiento es superior al 20% de la cuantía del ajuste por lugar de destino, se paga un subsidio adicional de cuatro quintas partes de la diferencia entre el alquiler y el 18% de la prestación de ajuste por lugar de destino.

FRANCIA

El sistema francés de ajustes por lugar de destino es sumamente complicado y se basa en los sueldos nacionales de 1950. Los siguientes ajustes se deben en parte a este sueldo básico anacrónico, más bien que a la necesidad de hacer ajustes entre la metrópoli y los puestos en el exterior.

Existen los siguientes cinco ajustes al sueldo nacional de 1950:

1. "Indemnité de résidence" o subsidio por lugar de destino

Este subsidio varía según la formación previa del funcionario y la localidad. Hasta cierto punto se trata de un subsidio de expatriación (es decir, un incentivo para el servicio exterior). Parecería tratarse de una "fiesta movible", pero, en los casos estudiados, varía entre 450 y 900 dólares por año.

A esto se añade un 10% de prestaciones de cabeza de familia y por hijos, que se describe en la sección "Prestaciones por familiares a cargo". Al total de estas prestaciones se aplica un

2. Coeficiente de ajuste

En los casos estudiados, la suma se multiplica por 4 ó 5 para obtener la remuneración bruta anual. A ésta se aplica

3. La "majoration (lettre des Finances)"

Se trata de una especie de plus secundario por lugar de destino que, en los casos estudiados, varía entre un 15% y un 30% del sueldo más subsidios después de aplicado el coeficiente de ajuste.

4. La "prime de technicité"

Es una prima de antigüedad o de gastos de representación que se calcula sobre la remuneración total. Según se comunicó, el máximo es el 15%.

SUIZA

La Confederación tiene un sistema de índices de ajuste por lugar de destino mediante el cual el sueldo nacional, más los subsidios de expatriación, recibe un aumento por costo de la vida. La escala de índices estudiada se basa en normas del servicio diplomático y las prestaciones resultantes pueden ser adaptadas a las circunstancias. Aproximadamente un 80% de los puestos de asistencia en el exterior disponen de vivienda gratuita. Cuando se presentan pruebas de que se pagan alquileres muy altos, puede añadirse otro 5% a la remuneración total en el exterior.

PRESTACIONES POR FAMILIARES A CARGO

NOTA: Para dar la perspectiva adecuada, en el presente cuadro se indican las disposiciones sobre familiares en el país o lugar tomado como punto de referencia y sobre familiares en el extranjero, puesto que las prestaciones de las Naciones Unidas deben compararse con unas y otras. En la mayoría de los casos, el personal que trabaja en el extranjero, si recibe su remuneración del gobierno de su país, sigue pagando el impuesto a la renta sobre la base del sueldo nacional.

NACIONES UNIDAS No se hacen distinciones en la estructura del impuesto a la renta según el estado civil.

Las prestaciones para familiares a cargo son las siguientes:

- esposa: 400 dólares por año si los ingresos no pasan de los de GSl escalón I en Ginebra.
- hijo: 300 dólares por año si es soltero y tiene menos de 21 años, o si es inválido. Debe hacer estudios de tiempo completo si tiene más de 18 años.
- familiares secundarios a cargo: 200 dólares para uno como máximo, excepto en Italia.

EE.UU. El estado civil se tiene en cuenta en una estructura progresiva de impuesto a la renta. En la prestación de alojamiento se distingue entre el personal "con familia" y el personal "sin familia". La prestación de alojamiento varía con la categoría, la misión y el lugar y se indica en la sección ajuste por lugar de destino. Cuando se considera que en el lugar de destino la vida es más cara que en Washington, se pagan prestaciones adicionales por lugar de destino para los hijos. Estas prestaciones se indican en la sección ajuste por lugar de destino, ya que no hay prestaciones universales por hijos.

CANADA El estado civil se tiene en cuenta en una estructura progresiva de impuesto a la renta. Plan nacional de prestaciones familiares. Se pagan prestaciones por familia y por hijos jóvenes para que haya comparabilidad con el personal nacional. La fórmula es la prestación nacional por familia e hijos jóvenes determinada por el Departamento de Salud y Bienestar Nacionales - hasta 10 dólares por semana y por hijo - ajustada según el índice de ajuste por lugar de destino. Las prestaciones de alojamiento también varían según el tamaño de la familia, pero se indican en la sección ajuste por lugar de destino. Existen otras prestaciones, que se indican en otra parte.

REINO UNIDO

El estado civil se tiene en cuenta en una estructura progresiva de impuesto a la renta. Plan nacional de prestaciones familiares. La Adición por Hijos se paga para compensar la pérdida del derecho a las prestaciones familiares nacionales. La Adición por Hijos se paga sólo cuando los hijos acompañan al funcionario, son solteros y tienen menos de 19 años. El cálculo se basa en el 4% del total de los emolumentos netos, excluido el alquiler, de "los funcionarios de categoría mínima casados y acompañados" (categoría mínima = la categoría de sueldos más baja: 3.137 dólares o menos). De esta manera parecen proporcionarse entre 125 y 250 dólares por hijo. Debe recordarse que en la Prestación del Servicio Exterior del Reino Unido, como en la prestación suiza de expatriación, también se distingue marcadamente entre el hombre casado y el hombre soltero. La diferencia entre el hombre soltero y el hombre casado acompañado parece oscilar entre 1.500 y 2.000 dólares por año en lugares de destino situados en países en desarrollo. La Prestación del Servicio Exterior se indica en la sección ajuste por lugar de destino.

AUSTRIA

El estado civil se tiene en cuenta en una estructura progresiva de impuesto a la renta. Plan nacional de prestaciones familiares. Hay arreglos especiales en los raros casos de funciones de asistencia en el extranjero.

ITALIA

Las prestaciones por familiares a cargo en el extranjero se calculan como porcentaje del sueldo nacional, más la prestación de expatriación, más una "bonificación" igual a la prestación de expatriación. La prestación es igual al 20% de esta suma por la esposa y al 5% por cada hijo. De esta manera, un hombre con esposa y dos hijos que ganara un sueldo nacional de 4.044 dólares recibiría una suma adicional de 5.055 dólares y prestaciones por familiares a cargo iguales al 30% de 9.099 dólares, o sea 2.745 dólares.

FRANCIA

El estado civil se tiene en cuenta en una estructura progresiva de impuesto a la renta. Plan nacional de prestaciones familiares. Los sueldos básicos franceses para el cálculo de la remuneración de servicio exterior todavía se indican como sueldos nacionales de 1950, no como sueldos de 1971. La adopción de esta base de forma toda la relación entre el sueldo y otros pagos en efectivo.

Se paga un aumento del 10% con respecto al sueldo básico, más una "indemnité de résidence" (indicada en la sección ajuste por lugar de destino), por esposa acompañante no remunerada. Las prestaciones por hijos son variables según el lugar y se pagan por cada hijo a cargo menor de 21 años. Según se informa, estas prestaciones oscilan entre 147 y 184 dólares por hijo y por año.

SUIZA

El estado civil se tiene en cuenta en una estructura progresiva de impuesto a la renta.

Las prestaciones nacionales por hijos, de 150 dólares hasta los 12 años y de 180 dólares después de los 12 años, siguen pagándose al personal que presta servicios en el extranjero.

La prestación por esposa está incluida en la prestación de expatriado, como se indica en la sección correspondiente del informe. La prestación por esposa oscila entre 527 dólares por año para el nivel de sueldo más bajo de Europa y 1.417 dólares para el nivel de sueldo más alto en el lugar menos favorable. Además, se pagan prestaciones por hijos, también según el lugar, como sigue:

Hasta los 12 años: entre 58 y 110 dólares por años

Después de los 12 años: entre 68 y 129 dólares por año.

Así, las prestaciones familiares para un hombre casado que tuviera dos hijos menores de 12 años y ganara 6.268 dólares por año en Santiago o en Lima serían las siguientes: por esposa, 997 dólares; por hijos, 476 dólares. Total: 1.473 dólares.

PRESTACIONES ESPECIALES PARA PERSONAL NO ACOMPAÑADO

NACIONES
UNIDAS

Los funcionarios nombrados o trasladados sin derecho a transporte de efectos domésticos reciben los siguientes pagos anuales adicionales no sujetos a descuento, que tienen por objeto cubrir los gastos del alquiler de alojamiento amueblado y otros gastos inherentes al traslado:

<u>Grado</u>	<u>Sin familiares a cargo</u> (dólares EE.UU.)	<u>Con familiares a cargo</u> (dólares EE.UU.)
P-1/P-2	700	1.000
P-3/P-4	950	1.200
P-5 +	1.100	1.400

La OMS paga estas prestaciones a todos los funcionarios en oficinas locales o regionales, con sujeción a un período máximo de cinco años en un lugar. Esta no es una prestación de funcionario "no acompañado" en sentido estricto, pero parece tener un propósito semejante.

EE.UU.

Cuando el funcionario, a discreción del empleador, se traslada solo al lugar de destino, en razón de condiciones adversas, se pagan prestaciones de manutención según el costo de la vida en Washington, D.C. Cada caso se considera según sus circunstancias particulares.

CANADA

Se pagan prestaciones de separación cuando se permite al funcionario dejar en el país a sus familiares por razones de educación. La cantidad varía entre 252 y 404 dólares por persona y por mes civil de separación. Cuando no se permite a los familiares reunirse con el funcionario en su lugar de destino, pueden pagarse gastos de mudanza a un lugar elegido por aquéllos.

REINO UNIDO

No se indican prestaciones de este tipo. No obstante, en las prestaciones del servicio exterior se distingue marcadamente entre funcionarios no acompañados solteros y funcionarios no acompañados casados.

AUSTRIA

No se indican prestaciones de este tipo.

ITALIA

No se indican prestaciones de este tipo.

FRANCIA

No se indican prestaciones de este tipo.

SUIZA

Cuando la familia permanece en Suiza, se paga una prestación de manutención aparte para cubrir la cantidad en que el total de gastos de manutención de la familia pasa del 50% del sueldo del funcionario en el extranjero. La manutención incluye el precio del alojamiento o valor de alquiler y gastos mensuales de alimentación de 53 dólares por adulto y por hijo de más de 12 años y de 38 dólares por hijo menor de esta edad, pero excluye la calefacción y el agua caliente. El funcionario debe documentar los gastos de alquiler y manutención. La prestación normalmente no se paga por más de seis meses.

SUBSIDIO DE EDUCACION Y VIAJES

NACIONES UNIDAS

El subsidio de educación es pagadero a los funcionarios que prestan servicio fuera de su país y que tienen un hijo a cargo que sigue estudios regulares en una escuela, universidad o institución semejante que "facilite la reasimilación del hijo al país de origen del funcionario". El subsidio es pagadero desde el comienzo de la escuela primaria hasta el fin del año lectivo en que el hijo cumpla 21 años.

La cantidad pagada, si la institución está fuera del país de destino o está situada a una distancia que no permite viajes diarios, es la siguiente: (interno) 75% de los gastos de pensión y educación, hasta 1.000 dólares; o (externo) 500 dólares más 75% de los gastos de educación hasta un máximo de 1.000 dólares. Si la institución está en el lugar de destino o a una distancia que permite viajes diarios: 75% de los gastos de asistencia hasta 1.000 dólares. No se pagan subsidios para estudios universitarios en el país de destino.

El subsidio de viajes se paga como sigue. Si la institución está fuera del país de destino, se pagan los gastos de un viaje de ida y vuelta del hijo por año entre la institución y el lugar de destino del funcionario. Si la institución está en el país de destino, el subsidio de viaje se limita al viaje entre el lugar de destino y el país de origen.

Exclusiones: jardín de infantes, escuela pública en la zona, cursos por correspondencia, enseñanza particular.

EE.UU.

Se paga subsidio de educación sobre la base de la "escuela adecuada más barata" del lugar de destino, menos los gastos de la escuela pública en los Estados Unidos. Cuando no existe una escuela adecuada en el lugar de destino, se pagan prestaciones para permitir la concurrencia a escuelas de pupilos. Las cantidades varían según el lugar de destino. Se indica que, si la educación se recibe en el lugar de destino, el subsidio puede llegar a ser de hasta 2.000 dólares por año y por hijo; si se recibe fuera del lugar de destino, de hasta 3.100 dólares por año y por hijo. El subsidio de viajes se limita a un viaje de ida y vuelta a los Estados Unidos para recibir educación secundaria o universitaria de pregrado.

CANADA

Como en los Estados Unidos, el subsidio de educación se paga para asegurar el mantenimiento de las normas de educación nacionales. Educación primaria y secundaria en el lugar de destino: hasta 2.020 dólares por hijo y por año. Fuera del lugar de destino: hasta 2.959 dólares por hijo varón por año. Se paga una suma de hasta 1,51% dólares por día durante el año académico por concepto de gastos de alojamiento de estudiantes postsecundarios que residen en el país. El subsidio de viajes se limita a un viaje de ida y vuelta del lugar de destino al Canadá para recibir la educación postsecundaria.

REINO UNIDO

Los gastos de educación de los hijos en el lugar de destino se pagan cuando no existen escuelas gratuitas adecuadas. Se indica que el subsidio se limita al precio de la escuela para alumnos externos y el transporte.

El subsidio de la escuela secundaria es pagadero al funcionario en el extranjero acompañado de su esposa. Las cantidades anuales pueden ser de hasta 825 dólares por el primer hijo, 982 dólares por el segundo y 1.178 dólares por cada hijo siguiente. Límites de edad: de 5 a 18 años, inclusive. Dos pasajes aéreos gratuitos de ida y vuelta para cada hijo menor de 18 años una vez cada 12 meses. Un pasaje aéreo de ida y vuelta gratuito para cada hijo mayor de 18 pero menor de 21 años, si todavía está a cargo de sus padres.

AUSTRIA

Arreglos según los casos.

ITALIA

Se paga un subsidio de educación si los hijos se educan fuera de los límites municipales del lugar de destino. El subsidio va de 34 dólares por mes, hasta los 18 años, a 50 dólares por mes, entre las edades de 18 y 26 años. Las dos categorías superiores de la administración pública italiana, a saber, inspector general y director general, no tienen derecho a este subsidio.

FRANCIA

No se indican subsidios de educación ni subsidios de viaje.

SUIZA

Se pagan subsidios de educación a razón de 150 dólares por hijo y por año entre las edades de 6 y 18 años para los hijos que se educan en Suiza. No se dan subsidios para recibir educación en otra parte. Se paga el costo de un viaje de ida y vuelta por hijo y por año entre Suiza y el lugar de destino.

LICENCIAS

LICENCIA EN EL PAIS DE ORIGEN

- NACIONES UNIDAS El funcionario expatriado recibe licencia para visitar el país de origen una vez cada dos años, con pasaje aéreo de ida y vuelta al país de origen en clase económica para toda la familia. FAO: en los lugares de destino "difíciles", una vez cada 18 meses. El funcionario expatriado no acompañado tiene viaje gratuito de licencia en el país de origen una vez por año. En algunas organizaciones de las Naciones Unidas, esta disposición se limita a las oficinas exteriores.
- EE.UU. Los funcionarios normalmente toman licencia para visitar el país una vez cada dos o cada tres años, según el lugar de destino. A la licencia anual de 26 días del servicio nacional se agregan 15 días de licencia suplementaria por cada 12 meses de servicio.
- CANADA La licencia de vacaciones en el país para funcionarios en el extranjero se acumula a razón de medio día por mes de servicio en el extranjero y puede tomarse una vez que se hayan acumulado por lo menos 12 días, es decir, una vez cada dos años. Normalmente, la licencia para visitar el país se da una vez cada tres años, cuando se han acumulado 18 días de licencia en el país. En el caso de lugares de destino "difíciles", pueden pagarse pasajes para tomar licencia una vez por año en un lugar adecuado; por ejemplo, para un funcionario situado en Africa, en Europa.
- REINO UNIDO Se conceden pasajes gratuitos para la licencia en el país al fin de cada ciclo de servicio, o sea cada dos años. Los funcionarios solteros también pueden obtener pasajes gratuitos para volver al país cada año, lo mismo que los funcionarios casados no acompañados. Los funcionarios temporarios casados especialmente contratados para el servicio en el extranjero también pueden recibir un trato más generoso que el común.
- AUSTRIA Arreglos según los casos.
- ITALIA El servicio en el extranjero da derecho a un período de 15 a 20 días de licencia anual además de la licencia nacional de 30 días por año. Se da licencia para visitar el país, con el pasaje pago, cada dos años al funcionario solo.
- FRANCIA El servicio en el extranjero da derecho a dos meses de licencia en el país una vez cada 22 meses o, para los que prestan servicios en Africa o Asia, a dos meses cada 10 meses, con los pasajes pagos.
- SUIZA Se conceden pasajes de licencia en el país una vez cada dos años para las vacaciones anuales normales de seis semanas.

LICENCIAS

LICENCIA POR ENFERMEDAD

- NACIONES UNIDAS Para los funcionarios permanentes, seis meses con sueldo completo y seis meses con medio sueldo durante 12 meses consecutivos. No debe pasar de 18 meses en cuatro años consecutivos. Los funcionarios contratados a plazo fijo tienen derecho a tres meses con sueldo completo y tres meses con medio sueldo, hasta un máximo de 18 meses en cuatro años.
- EE.UU. La licencia por enfermedad se acumula como en el caso del servicio nacional: 13 días por año con sueldo completo acumulativos a lo largo de todo el período de trabajo.
- CANADA La licencia por enfermedad se acumula como en el caso del servicio nacional: 15 días por año con sueldo completo o 25 días por año con sueldo completo, a discreción del empleador.
- REINO UNIDO Las condiciones de la licencia por enfermedad para el personal de plantilla situado en el extranjero son las mismas que rigen en el Reino Unido. Para el personal fuera de plantilla o supernumerario tres meses con sueldo completo y tres meses con medio sueldo.
- AUSTRIA 12 meses con sueldo completo.
- ITALIA Lo mismo que para el servicio nacional: seis meses con sueldo completo y seis meses con medio sueldo.
- FRANCIA Los funcionarios en el extranjero tienen derecho a dos meses de licencia por enfermedad con sueldo completo y a un tercer mes con certificación.
- SUIZA Los funcionarios están obligados a incorporarse al Plan de Seguros por Enfermedad con protección optativa para la familia y deben pagar todas las primas. El Departamento de Cooperación Técnica paga primas adicionales que dan al personal, en caso de enfermedad o fallecimiento una protección que se suma a la del Plan de Seguro por Enfermedad. Los funcionarios públicos federales tienen 12 meses de licencia por enfermedad con sueldo completo y después con medio sueldo, si han prestado servicios durante dos o más años.

PRESTACION DE REPRESENTACION

NACIONES UNIDAS	No se indica ninguna.
EE.UU.	Las prestaciones de representación se pagan teniendo en cuenta las necesidades del cargo, su importancia y el costo de la vida. Se indica que la AID es uno de los principales organismos que usan esta prestación. También pueden pagarse a discreción los gastos de residencia oficial por encima de ciertas cantidades anuales establecidas que el funcionario interesado deba pagar. Estas prestaciones no se limitan al personal diplomático.
CANADA	No se indica ninguna.
REINO UNIDO	No se indica ninguna.
AUSTRIA	No se indica ninguna.
ITALIA	No se indica ninguna.
FRANCIA	Una <u>prime de technicité</u> de hasta el 15% de la remuneración total en el extranjero, que se indica en la sección Ajuste por lugar de destino. Esta prima podría considerarse una prestación de representación.
SUIZA	No se indica ninguna.

DISPOSICIONES SOBRE ATENCION MEDICA

- NACIONES UNIDAS Los funcionarios están protegidos por planes de seguro médico y hospitalario. Normalmente, el personal y las organizaciones de las Naciones Unidas pagan contribuciones iguales.
- EE.UU. Los funcionarios y los familiares a su cargo tienen protección gratuita para gastos de hospitalización, excluida la maternidad, hasta cuatro meses. Los funcionarios pagan por su cuenta todo lo demás.
- CANADA Cuando los gastos de atención médica en el lugar de destino son superiores a los gastos nacionales, se reembolsa la diferencia al empleado. También se pagan por adelantado los gastos médicos. Cuando el servicio médico en el lugar de destino es "deficiente en comparación con el del Canadá", se conceden gastos y tiempo de viaje para recibir tratamiento en el lugar adecuado más cercano. Cuando se padecen enfermedades o lesiones que normalmente no se padecerían en el Canadá, el Gobierno paga todos los gastos.
- REINO UNIDO Cuando no hay arreglos recíprocos con el Servicio Nacional de Salud del Reino Unido ni servicios médicos de la Corona ni otras instituciones, el funcionario hace arreglos en el lugar y el Gobierno le reembolsa los gastos contra presentación de facturas. Los funcionarios públicos adscritos a los servicios de otros países no tienen derecho a este reembolso: sus gastos médicos en general corren por cuenta del país a cuyos servicios han sido adscritos.
- AUSTRIA Arreglos según los casos.
- ITALIA El funcionario y los familiares a su cargo están protegidos en cuanto a su salud; el Gobierno paga dos tercios de los gastos en climas normales y tres cuartos en climas rigurosos.
- FRANCIA Los gastos médicos se reembolsan por medio de un plan de seguro mutuo.
- SUIZA Todos los gastos de tratamiento se pagan con las mismas pólizas de seguro con las cuales se hacen los pagos de la licencia por enfermedad. A opción del funcionario, sus familiares a cargo pueden ser protegidos por estas pólizas.

DISPOSICIONES SOBRE IMPUESTO A LA RENTA

NOTA: Algunos funcionarios que trabajan según arreglos bilaterales reciben parte de su remuneración del Gobierno beneficiario de la ayuda, y por consiguiente pagan impuestos a este Gobierno. No se han tenido en cuenta éstos u otros arreglos.

- NACIONES UNIDAS Los sueldos básicos están sujetos a las mismas disposiciones impositivas en todo el mundo. La tributación es progresiva, pero no tiene en cuenta las diferencias de situación familiar.
- EE.UU. Los funcionarios estadounidenses que prestan servicio en el extranjero siguen pagando el impuesto nacional sobre los sueldos básicos y también sobre los ajustes por lugar de destino que se pagan por razón de condiciones excepcionalmente difíciles. También pagan impuestos sobre la indemnización por rescisión del nombramiento. Todos los demás pagos están exentos de impuestos.
- CANADA Los funcionarios en el extranjero siguen pagando el impuesto nacional sobre el sueldo nacional. No pagan impuestos sobre las prestaciones, excepto la prestación de licencia.
- REINO UNIDO Los funcionarios en el extranjero siguen pagando el impuesto nacional sobre el sueldo nacional. No pagan impuestos sobre las prestaciones.
- AUSTRIA Los funcionarios en el extranjero siguen pagando el impuesto nacional sobre el sueldo nacional. No pagan impuestos sobre las prestaciones.
- ITALIA Se paga el impuesto nacional sobre el sueldo y las prestaciones.
- FRANCIA Se cobra el impuesto nacional sobre el 25% de la remuneración bruta en el extranjero menos 1/11 del 25% por el primer hijo, 1/12 por el segundo, 1/13 por el tercero, y así sucesivamente.
- SUIZA En Suiza, el principal impuesto es el impuesto cantonal, que no se paga cuando la persona vive fuera del cantón. Se sigue cobrando el impuesto federal sobre el sueldo básico solamente.

REPATRIACION Y SEPARACION

NACIONES UNIDAS	Los funcionarios expatriados contratados internacionalmente tienen derecho a la repatriación a expensas de las Naciones Unidas y a una prima de reinstalación. Esta prima varía, según los años de servicios y el estado civil, de dos semanas de sueldo neto por un año de servicios fuera del país de origen a un máximo de 28 días de sueldo neto por 12 años de servicios o más. Se paga una indemnización por rescisión del nombramiento hasta un máximo de nueve meses de sueldo, a todos los funcionarios no contratados a plazo fijo.
EE.UU.	Los funcionarios en el extranjero que se separan del servicio tienen derecho a repatriación por cuenta del Gobierno, excepto los que tienen menos de dos años de servicios. Se paga una suma global por rescisión del nombramiento, de un mes de sueldo por año de servicios hasta un máximo de diez meses. Los funcionarios que no se separan del servicio reciben una prestación de traslado al servicio nacional, que se paga en dos partes: una suma global (véase la prestación global de expatriado) de hasta 175 dólares y alojamiento temporario de hasta 30 días.
CANADA	Repatriación por cuenta del Gobierno. Los funcionarios de ayuda bilateral reciben dos días de sueldo por mes de servicios en el extranjero como prima de reinstalación; esta suma asciende normalmente al importe de 24 a 40 días de sueldo. Los funcionarios del servicio exterior tienen derecho a dos semanas de gastos de hotel y, si vuelven de un clima tropical, a una prestación de vestimenta.
REINO UNIDO	Prima de traslado indicada en la sección relativa a la prestación global de instalación.
AUSTRIA	Arreglos según los casos.
ITALIA	No se indican disposiciones a este respecto.
FRANCIA	No se indican disposiciones a este respecto.
SUIZA	No se indican disposiciones a este respecto.

COMPARACIONES DE REMUNERACIONES EN EL EXTRANJERO

COMPARACIONES DE REMUNERACIONES EN EL EXTRANJERO

Estas comparaciones tienen por objeto presentar un cuadro general de la relación que existe entre la remuneración de los funcionarios de las Naciones Unidas y la de los funcionarios del servicio en el extranjero de los siete países en que hay sedes.

Las cifras comprenden los sueldos básicos y el máximo de todas las prestaciones por costo de la vida en cada localidad, las prestaciones por familiares a cargo y los subsidios de educación. No incluyen ningún beneficio a que se tenga derecho antes o después de la misión y abarcan únicamente la remuneración que reciben los funcionarios mientras prestan servicios en el extranjero.

En todos los cuadros, excepto en uno preparado para poder incluir un ejemplo francés, se emplea como base un funcionario de grado P-4 escalón I, casado, acompañado y con dos hijos de 12 y 14 años de edad, respectivamente. Todas las cifras se expresan en dólares EE.UU.

LAGOS, NIGERIA

P-4 escalón I, cónyuge + 2

Dólares EE.UU.

	<u>Remuneración sujeta a impuestos.</u>	+	<u>Remuneración exenta de impuestos</u>	+	<u>Otros beneficios</u>
NACIONES UNIDAS	18 120		4 782		-
EE.UU.	20 425		13 120		-
CANADA	20 957		12 880		vivienda gratuita
REINO UNIDO	9 212		6 249		vivienda gratuita
ITALIA	16 514		-		-
FRANCIA			No hay casos disponibles		
SUIZA	7 714*		10 330		vivienda gratuita

* Suma sujeta únicamente a impuestos federales (5% a 10%).

NUEVA DELHI, INDIA

P-4 escalón I, cónyuge + 2

Dólares EE.UU.

	<u>Remuneración sujeta a impuestos</u>	+	<u>Remuneración exenta de impuestos</u>	+	<u>Otros beneficios</u>
NACIONES UNIDAS	18 120		3 000		-
EE.UU.	19 537		7 000		-
CANADA	20 957		8 608		vivienda gratuita
REINO UNIDO	9 212		4 285		vivienda gratuita
ITALIA	16 514		-		-
FRANCIA			No hay casos disponibles		
SUIZA	7 714*		7 466		vivienda gratuita

* Suma sujeta únicamente a impuestos federales (5% a 10%).

BEIRUT, LIBANO

P-4 escalón I, cónyuge + 2

Dólares EE.UU.

	<u>Remuneración sujeta a impuestos</u>	+	<u>Remuneración exenta de impuestos</u>	+	<u>Otros beneficios</u>
NACIONES UNIDAS	18 120		2 406		-
EE.UU.	17 761		4 900		-
CANADA	20 947		11 422		-
REINO UNIDO	9 212		5 444		vivienda gratuita
ITALIA	16 514		-		-
FRANCIA			No hay casos disponibles		
SUIZA	7 714*		6 280		vivienda gratuita

* Suma sujeta únicamente a impuestos federales (5% a 10%).

SANTIAGO DE CHILE

P-4 escalón I, cónyuge + 2

Dólares EE.UU.

	<u>Remuneración sujeta a impuestos</u>	+	<u>Remuneración exenta de impuestos</u>	+	<u>Otros beneficios</u>
NACIONES UNIDAS	18 120		1 218		-
EE.UU.	17 761		5 900		-
CANADA	20 957		10 067		vivienda gratuita
REINO UNIDO	9 212		5 477		vivienda gratuita
ITALIA	16 514		-		-
FRANCIA			No hay casos disponibles		
SUIZA	7 714*		3 990		vivienda gratuita

* Suma sujeta únicamente a impuestos federales (5% a 10%).

BANGKOK, TAILANDIA

P-4 escalón I, cónyuge + 2

Dólares EE.UU.

	<u>Remuneración sujeta a impuestos</u>	+	<u>Remuneración exenta de impuestos</u>	+	<u>Otros beneficios</u>
NACIONES UNIDAS	18 120		3 594		-
EE.UU.	19 537		5 680		-
CANADA	20 957		11 814		-
REINO UNIDO	9 212		6 477		vivienda gratuita
ITALIA	16 514		-		-
FRANCIA			No hay casos disponibles		
SUIZA	7 714*		9 039		vivienda gratuita

* Suma sujeta únicamente a impuestos federales (5% a 10%).

LIMA, PERU

P-3 escalón I, cónyuge + 2*

Dólares EE.UU.

	<u>Remuneración sujeta a impuestos</u>	+	<u>Remuneración exenta de impuestos</u>	+	<u>Otros beneficios</u>
NACIONES UNIDAS	14 690		3 498		-
EE.UU.	12 615		5 640		-
CANADA	15 388		10 782		-
REINO UNIDO	7 375		5 335		vivienda gratuita
ITALIA	13 475		-		-
FRANCIA	3 224**		12 776		-
SUIZA	7 075***		7 225		vivienda gratuita

* Para esta localidad se eligió el grado P-3 a efectos de poder incluir un ejemplo francés.

** Se pagan impuestos sobre el 25% de la remuneración total en el extranjero pagada por el Gobierno de Francia, excluidas las prestaciones por hijos a cargo.

*** Suma sujeta únicamente a impuestos federales (5% a 10%).

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

Y

REQUISITOS

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA Y REQUISITOS

Respecto de las descripciones siguientes cabe hacer seis aclaraciones:

- a) No todos los organismos aplican estas descripciones de la misma manera; por tal razón, en ciertos organismos hay puestos que tienen grados demasiado altos en comparación con otros organismos.
- b) Los requisitos son tan sólo una orientación a los fines del estudio de los sueldos: en los organismos hay muchas personas de excelente rendimiento que no reúnen estos requisitos.
- c) Los requisitos representan un mínimo. No obstante, sobre todo en los puestos administrativos, hay muchos casos de contratación desmedida, es decir, casos en que se contrata a personas de gran preparación para que desempeñen trabajos corrientes o de bajo nivel. Esto representa un desperdicio de capacidad y provoca descontento.
- d) Tradicionalmente se ha considerado que los puestos administrativos o especializados de igual responsabilidad exigen requisitos iguales. En los siguientes cuadros de requisitos, descripciones y sueldos se analiza otra opinión: la de que estos puestos no son iguales.
- e) Los requisitos pueden dar lugar a interpretaciones erróneas. El rendimiento no depende de los conocimientos que se poseen, sino de la forma en que se emplean.
- f) Se ha considerado que basta con doce descripciones de referencia para comparar los puestos numéricamente importantes de las Naciones Unidas. De un total de 14.124 generalistas y especialistas, en estas descripciones se abarca a 9.969 (71%) de ellos. En muchos casos, los demás puestos no tienen un número suficiente de cargos de contraparte en las administraciones públicas nacionales.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

1. INGENIEROS

(Comprenden todas las tecnologías: ingeniería civil, nuclear, mecánica, eléctrica, de aviación, marítima, química, sanitaria, de telecomunicaciones y de meteorología.)

P-2 Estos ingenieros se contratan raramente y tienden a ocupar puestos de aspirantes. Trabajan bajo estrecha supervisión, por lo general en problemas rutinarios que requieren la aplicación de métodos ya prescritos, exactitud en los análisis y cálculos, y minuciosidad en la observación de datos y de ensayos.

Trabajan invariablemente en las sedes u oficinas regionales de los organismos y sus conclusiones se presentan como recomendaciones. No tienen autoridad para efectuar gastos o contraer compromisos que involucren al personal, a las instalaciones o al organismo propiamente dicho.

P-3 Estos ingenieros se desempeñan, bajo supervisión, como especialistas en ingeniería y como miembros subalternos de los equipos. Se les asigna trabajo de conformidad con directrices y este trabajo es supervisado. Se dispone de orientación técnica para estudiar los programas de trabajo y para prestar asesoramiento respecto de características desusadas de ciertas labores. Los enfoques y conclusiones teóricos son objeto de atención detallada.

P-2 Diploma técnico o estudios secundarios en la disciplina correspondiente y cinco a siete años de capacitación técnica.

o

Un primer título en ingeniería o en ciencias aplicadas y tres a cinco años de experiencia práctica.

o

Un segundo título o estudios completos de postgrado con sólo un año de experiencia práctica* a lo sumo.

P-3 Un primer título en ingeniería o en ciencias aplicadas y seis a ocho años de experiencia práctica en una esfera de aplicación, investigaciones, capacitación o asesoramiento estrechamente relacionada con su especialidad.

o

Diploma técnico o afiliación a una institución profesional y ocho a diez años de experiencia práctica en la aplicación de estos conocimientos a casos nacionales e internacionales.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

1. INGENIEROS (continuación)

Establecen y mantienen relaciones de cooperación y trabajo con las autoridades nacionales y locales; además coordinan las fases del proyecto con otras organizaciones. En respuesta a solicitudes, presentan recomendaciones e informes sobre las tendencias imperantes en determinadas esferas de su especialidad, los problemas conexos y todas las investigaciones experimentales realizadas sobre el terreno. Pueden perfeccionar nuevos métodos y técnicas y prestar asistencia en la aplicación de los resultados correspondientes. Ayudan a organizar programas de investigación y grupos técnicos de trabajo y pueden formular recomendaciones en cuanto a poner fin o continuar las investigaciones, la interpretación de datos o la aplicación de las investigaciones realizadas.

P-4 Estos ingenieros se desempeñan como especialistas independientes en ingeniería o como ingenieros regionales bajo la supervisión de un asesor regional. Se les asigna trabajo según los objetivos y prioridades de los programas o bien se comienza por aprobar los programas que han presentado. Se cuenta con orientación en materia de normas o de problemas técnicos complejos.

Están encargados de todos los aspectos de ingeniería especializada de un proyecto. Concretamente, evalúan los servicios, necesidades y problemas de los países y prestan el asesoramiento necesario al organismo o gobierno; reúnen y evalúan información sobre cuestiones conexas;

o

Un segundo título o estudios completos de postgrado y cuatro a seis años de experiencia práctica.

P-4 Un primer título en ingeniería o en ciencias aplicadas y ocho a diez años de experiencia práctica en la esfera de especialización.

o

Diploma técnico o afiliación a una institución profesional y diez a quince años de experiencia práctica.

o

Un segundo título o estudios completos de postgrado y siete a diez años de experiencia práctica.

En todos los casos se debe tener prestigio internacional en la esfera de especialización.

1. INGENIEROS (continuación)

capacitan y supervisan al personal asignado al proyecto; establecen y mantienen relaciones de trabajo con las autoridades nacionales y locales. Tienen a su cargo los métodos, las soluciones, las interpretaciones y la presentación de los resultados de la misión. Preparan programas y monografías para reuniones y se desempeñan como secretarios científicos, encargados de la edición de los documentos. Analizan y recomiendan propuestas por las que se crean o enmiendan normas internacionales y recomiendan métodos y procedimientos. Pueden supervisar a un grupo de ingenieros o técnicos profesionales en un proyecto, asignarles trabajo, pasar revista a los métodos y verificar los resultados.

P-5 Estos ingenieros trabajan en la Sede como asesores de los Directores en esferas concretas de su especialización técnica o, en las regiones, como asesores regionales o como directores o jefes de equipo de dependencias especializadas que planifican y dirigen los programas de trabajo dentro de su campo concreto de especialización técnica, o como profesionales de categoría superior y de renombre en sus esferas de actividad. Están encargados del control y de la coordinación presupuestarios de sus programas dentro del organismo y entre los organismos. Se les asigna trabajo de acuerdo con objetivos generales y se los orienta en materia de esferas de investigación, políticas futuras y planificación. La supervisión principal se refiere a la ejecución económica, con éxito y a tiempo, de los programas.

P-5 Un primer título en ingeniería o en ciencias aplicadas y diez a quince años de ingeniería especializada y/o experiencia administrativa en organizaciones nacionales y/o internacionales, sobre todo en la coordinación de trabajos de esferas conexas.

o

Un segundo título o estudios completos de postgrado y diez años de investigaciones con responsabilidades de supervisión sobre personal de categoría superior en una organización nacional importante.

Se espera que estos funcionarios se encuentren entre los ingenieros internacionales más destacados en su esfera de especialización.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

1. INGENIEROS (continuación)

Como asesores regionales, inician y aplican programas y proyectos regionales; pasar revista a las fases técnicas de los proyectos; asesoran a los gobiernos sobre las cuestiones y los problemas profesionales relacionados con su misión; investigan y presentan informes sobre servicios, principios, normas, necesidades y otras cuestiones de su esfera de especialización. Asesoran en la selección de candidatos para becas del organismo, respecto de cursos de capacitación y en la selección de expertos para programas de asistencia técnica. Asimismo, capacitan becarios. Proyectan los calendarios de los proyectos y calculan su costo.

Como asesores de los gobiernos, proporcionan servicios de asesoramiento, demostración, consulta, capacitación y otros servicios técnicos conexos. Inician, impulsan y dirigen programas y proyectos de gran escala; evalúan y aprueban las etapas técnicas de los programas y proyectos propuestos por otros funcionarios; asesoran al gobierno en problemas profesionales de ingeniería, estudian los servicios, problemas, necesidades, normas y otras cuestiones técnicas conexas; establecen enlaces con los gobiernos para hacer frente a las consecuencias y los problemas políticos de sus proyectos.

Como asesores en la Sede, prestan servicios de asesoramiento y consulta a los directores dentro de su campo de competencia técnica. Bajo la supervisión general de sus directores, formulan y promueven programas; evalúan y estudian la situación de los conocimientos en su

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

1. INGENIEROS (continuación)

esfera de competencia, inician y promueven estudios sobre problemas actuales y futuros; estimulan investigaciones, estudian las necesidades y preparan códigos internacionales de prácticas y normas.

D-1 Estos ingenieros se desempeñan como administradores de los proyectos, planifican y controlan la creación del primer servicio nacional importante en su campo tecnológico o asumen total responsabilidad administrativa respecto de actividades técnicas importantes en la Sede o respecto de la gestión de varios grupos profesionales relacionados entre sí. También pueden desempeñarse como especialistas en investigaciones o como autoridades principales en esferas de gran importancia para el organismo.

Se aseguran de que todas las actividades satisfagan los requisitos de tiempo, calidad y cantidad, y capacitan a empleados locales para que se encarguen de los servicios de instalación y de apoyo. Aprueban los presupuestos de los proyectos y los calendarios de trabajo: dirigen la planificación a largo plazo de los programas y de las necesidades de recursos humanos.

Coordinan las investigaciones globales en ramas importantes de la ingeniería y aportan ideas para mejorar o normalizar los correspondientes servicios, métodos o aplicaciones de orden técnico en todo el mundo. En forma independiente, conciben o definen proyectos de investigación y se encargan de la obtención de apoyo y recursos para

D-1 Las mismas exigidas para la categoría P-5, pero con experiencia en un nivel de formulación de políticas en una o más esferas de su campo tecnológico o en la planificación y dirección de programas nacionales de trabajo, con inclusión de cuestiones relativas a reglamentos ministeriales o gubernamentales.

El especialista en investigaciones debe ser la autoridad más destacada en su esfera tecnológica.

* La "experiencia práctica" o "de trabajo" puede definirse como labores profesionales no rutinarias y progresivas que exigen aplicar los métodos profesionales correspondientes a diversos problemas; amplio conocimiento de las diferentes ciencias relacionadas con la profesión; un esfuerzo permanente por actualizar y ampliar los conocimientos y la capacidad profesionales;

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

1. INGENIEROS (continuación)

los programas proyectados. Resuelven problemas desusados o cuestiones importantes en materia de políticas, objetivos o finanzas. Establecen políticas de trabajo y métodos para lograr los objetivos en las divisiones en que prestan servicios.

Asesoran a los funcionarios superiores y a los ministros de los gobiernos respecto de políticas y programas técnicos, particularmente en esferas técnicas nuevas o en desarrollo; supervisan y facilitan la prestación de ayuda para satisfacer necesidades regionales o nacionales.

Su trabajo es supervisado con miras a que se encuadre dentro de las normas previstas y se coordine con el de otras divisiones y otros organismos. El órgano rector los dirige únicamente en la esfera de la gestión.

D-2 Fomentan la formación de una conciencia en los Estados Miembros respecto de la necesidad de los programas del organismo. Realizan labores de coordinación con las Naciones Unidas y con el órgano rector del organismo con miras a lograr un programa equilibrado que atienda a las presiones profesionales y de otro tipo y que responda a las necesidades y recursos de los Estados Miembros. Dan asesoramiento en materia de políticas.

aptitud para redactar informes técnicos en los cuales se analicen los problemas y se hagan generalizaciones a partir de ellos.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

2. CIENTIFICOS

(Comprenden todas las esferas: agricultura, biología, química, física, protección y producción de plantas, nutrición, silvicultura y medicina veterinaria.)

- | | |
|--|---|
| <p>P-2 Estos científicos se contratan rara vez y tienden a ocupar puestos de aspirantes. Trabajan bajo estrecha supervisión, por lo general en problemas rutinarios que requieren la aplicación de métodos ya prescritos, exactitud en los análisis y cálculos, y minuciosidad en la observación de datos y de ensayos.</p> <p>Trabajan invariablemente en las sedes u oficinas regionales de los organismos y sus conclusiones se presentan como recomendaciones. No tienen autoridad para efectuar gastos o para contraer compromisos que involucren al personal, a las instalaciones o al organismo propiamente dicho.</p> | <p>P-2 Diplomático técnico o estudios de escuela secundaria en la disciplina correspondiente y cinco a siete años de capacitación técnica.</p> <p style="text-align: center;">o</p> <p>Primer título en ciencias o en ciencias aplicadas y tres a cinco años de experiencia práctica.</p> <p style="text-align: center;">o</p> <p>Un segundo título o estudios completos de postgrado con sólo un año de experiencia práctica a lo sumo.</p> |
| <p>P-3 Proyectan y dictan cursos de capacitación para el personal no universitario y dictan conferencias sobre su especialidad destinadas a funcionarios de todos los niveles. Trabajan como miembros de equipos en programas de investigación o capacitación y establecen metas para la parte que les corresponde dentro del programa global. Prestan asesoramiento a los especialistas técnicos en el terreno. Reúnen, analizan, clasifican y tabulan datos complicados enviados por los gobiernos de los Estados Miembros para proyectos de investigación. Estimulan las actividades de investigación mediante la organización de simposios y en las reuniones científicas dan a conocer la opinión, las conclusiones</p> | <p>P-3 Un primer título en ciencias o ciencias aplicadas y seis a ocho años de experiencia práctica en una esfera de aplicación, investigación, capacitación o asesoramiento estrechamente relacionada con su especialidad.</p> <p style="text-align: center;">o</p> <p>Diploma técnico o afiliación a una institución profesional y ocho a diez años de experiencia práctica en la aplicación de estos conocimientos a casos nacionales e internacionales.</p> <p style="text-align: center;">o</p> <p>Un segundo título o estudios completos de postgrado y cuatro a seis años de experiencia práctica.</p> |

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

2. CIENTIFICOS (continuación)

y los avances del organismo sobre determinadas cuestiones. Pueden redactar partes de la memoria anual relacionadas con cuestiones científicas.

P-4 Proyectan y dictan cursos de capacitación para el personal universitario. Se desempeñan como jefes de equipo dentro de su especialidad y pueden fomentar los esfuerzos de la comunidad en los programas auspiciados por el gobierno. Alientan a los funcionarios gubernamentales mediante visitas y correspondencia, o por conducto de proyectos, a que apliquen los resultados de los conocimientos actuales y nuevos en su especialidad. Efectúan estudios, preparan propuestas de asistencia técnica y obtienen apoyo inicial informal de las Naciones Unidas, los gobiernos u otros órganos para los proyectos; resuelven conflictos de prioridades y necesidades. Se desempeñan como secretarios de trabajo en reuniones de expertos y reúnen y difunden información. Redactan códigos, normas, reglamentos y recomendaciones para presentarlos al examen de grupos de trabajo y para someterlos en último término a la aprobación del órgano rector. Preparan publicaciones y editan contribuciones técnicas a seminarios patrocinados por las Naciones Unidas. Evalúan tendencias y nuevos acontecimientos en métodos y técnicas de su especialización para ayudar a los gobiernos de los Estados Miembros a alentar el desarrollo de la misma. Proporcionan asesoramiento en materia de contratación, dan instrucciones y

P-4 Un primer título en ciencias o en ciencias aplicadas y ocho a diez años de experiencia práctica en su esfera de especialización.

o

Diploma técnico o afiliación a una institución profesional y diez a quince años de experiencia práctica.

o

Un segundo título o estudios completos de postgrado y siete a diez años de experiencia práctica.

En todos los casos se debe tener prestigio internacional en la esfera de especialización.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

2. CIENTIFICOS (continuación)

prestan servicios técnicos a los expertos sobre el terreno, les dan a conocer información sobre técnicas, equipos, suministros y contratos y les proporcionan fuentes de información para problemas técnicos difíciles o desusados.

P-5 Son las autoridades de consulta sobre políticas nacionales en todas las ramas de su especialidad. Fomentan los esfuerzos de la comunidad en empresas sin precedentes de su especialidad. Entablan negociaciones a nivel ministerial sobre cuestiones técnicas. Identifican, planifican y controlan diversos proyectos mundiales de investigación en su esfera de especialización llevados a cabo en universidades e institutos. Proyectan, organizan y supervisan reuniones y seminarios técnicos internacionales de estudio y de intercambio de conocimientos. Estudian los programas de trabajo de estas reuniones. Elaboran conceptos y métodos en su esfera tecnológica y estimulan el interés en su aplicación. Dirigen o fiscalizan estudios de viabilidad relativos al aprovechamiento económico de recursos naturales, científicos o agrícolas en diversos países.

P-5 Un primer título en ciencias o en ciencias aplicadas y diez a quince años de especialización en ciencias y/o experiencia administrativa en organizaciones nacionales y/o internacionales, especialmente en la coordinación de trabajos de esferas interrelacionadas.

o

Un segundo título o estudios completos de postgrado y diez años de investigaciones con responsabilidades de supervisión sobre personal de categoría superior en una organización nacional importante.

Se espera que estos funcionarios se encuentren entre los científicos internacionales, más destacados en su esfera.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

2. CIENTIFICOS (continuación)

D-1 Fomentan la formación de una conciencia en los gobiernos respecto de las prioridades del programa del organismo y resuelven los problemas de coordinación interministerial. Los funcionarios de investigación de este nivel llevan a cabo proyectos de investigaciones de gran importancia, trascendencia y complejidad debido a la falta de precedentes aplicables, literatura pertinente o métodos verificados.

Asumen plena responsabilidad por todos los aspectos de los proyectos importantes de un país o región, supervisan a los profesionales de diversas disciplinas (y organismos) de conformidad con el plan de operaciones. Se aseguran de que el director nacional pueda llevar a cabo sus labores con plena eficacia.

D-2 Fomentan la formación de una conciencia entre los Estados Miembros respecto de la necesidad de los programas del organismo. Desempeñan labores de coordinación con las Naciones Unidas y con el órgano rector del organismo con miras a lograr un programa equilibrado que atienda a las presiones profesionales y de otro tipo que responda a las necesidades y recursos de los Estados Miembros. Proporcionan orientación en materia de políticas.

D-1 Requisitos análogos a los de la categoría P-5, pero con experiencia en el nivel de la formulación de políticas en una o más esferas de su campo tecnológico o en la planificación o dirección de programas nacionales de trabajo, con inclusión de cuestiones relativas a reglamentos ministeriales o gubernamentales.

El especialista de investigaciones debe ser la autoridad más destacada en su esfera tecnológica.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

3. OFICIALES MEDICOS

P-3 Esta categoría comprende aquellos puestos cuyos titulares brindan atención médica directa a los pacientes, ya sea en un hospital, en una clínica para pacientes externos, en un instituto de salud pública o en un proyecto de demostración. Los puestos típicos de esta categoría se encuentran en los programas de servicios sanitarios de países en desarrollo en los que el médico trabaja en realidad como funcionario de la organización nacional o en el Servicio Médico Común en la sede.

Estos oficiales médicos sólo tienen la obligación de proporcionar servicios de diagnóstico y cuidados médicos. Normalmente no supervisan ni capacitan a otros oficiales médicos ni están encargados de planificar y desarrollar un programa de cuidados médicos.

P-4 En este nivel los oficiales médicos realizan una o más actividades de un programa de la Sede, actúan como asesores en una oficina regional para el desarrollo y ejecución de programas sanitarios concretos, o como jefes de equipo en proyectos sobre el terreno, u organizan y dirigen cursos en una facultad de medicina u otra institución de enseñanza.

Proporcionan asesoramiento técnico y asistencia a otros colegas, a representantes de gobiernos y al personal de universidades e institutos de investigación en materias de su especialidad. Estimulan las actividades de investigación y planificación convocando reuniones y simposios, transmitiendo información y organizando y presentando cursos de formación.

P-3 Los puestos de oficial médico de esta categoría requieren grado de doctor en medicina obtenido en una facultad reconocida, la licencia para ejercer la profesión y practicar la cirugía, y dos años de práctica general.

P-4 Estos puestos requieren grado de doctor en medicina obtenido en una facultad de medicina reconocida, la licencia para ejercer la profesión y formación o experiencia especializada, o ambas cosas (por lo general un año de internado, un año de formación especializada como residente y tres años de práctica en la especialidad, o por lo menos cinco años de práctica de medicina general), en la esfera de actividad del puesto. También se requieren, en muchos puestos de este nivel, estudios de posgraduado en salud pública, con cinco o más años de experiencia profesional adecuada.

3. OFICIALES MEDICOS (continuación)

Estos oficiales médicos pueden participar en la planificación y desarrollo de uno o más aspectos de un programa extenso y complejo, pero en el marco de un programa aprobado.

Los oficiales médicos de esta categoría encargados de proyectos sobre el terreno tienen la responsabilidad de llevar a cabo los objetivos del proyecto a que han sido asignados, supervisar y capacitar personal de contraparte y recomendar los cambios de enfoque y metodología que sean indicados, pero su responsabilidad básica es ejecutar el proyecto tal como ha sido concebido.

P-5 Los oficiales médicos de esta categoría cooperan con el personal de los ministerios de sanidad de los países miembros en el desarrollo de planes y programas para proyectos financiados por el país o con asistencia de la OMS. Prestan asesoramiento respecto de objetivos, métodos de enfoque, relaciones organizacionales, personal, formación y otros aspectos del programa total de un país.

Los que son responsables de programas sanitarios especializados, ya sea como jefes de dependencia o como funcionarios que trabajan independientemente, tienen a su cargo el desarrollo y evaluación del programa y el asesoramiento al personal de la sede, al personal de oficinas regionales, y al de universidades, instituciones de investigación, etc. respecto del programa y los nuevos acontecimientos en su sector especializado.

Los oficiales médicos asignados a proyectos de investigación deben tener además un grado de doctor o su equivalente profesional en la correspondiente rama de investigación médica y haber publicado monografías en revistas científicas reconocidas. Para puestos administrativos, se requieren tres años de experiencia en la administración de un programa médico u hospitalario importante.

P-5 Estos oficiales médicos deben llenar por lo menos los mismos requisitos que los P-4 y en los casos típicos son reconocidos como especialistas importantes en su campo en el ámbito nacional e internacional. En su condición de científicos de investigación médica, normalmente gozan de crédito y aceptación internacional en su rama de investigaciones; las monografías que han publicado representan una obra sustancial de significado verdadero, y sus colegas los reconocen como profesionales distinguidos. Para puestos de supervisión, se requieren cinco o más años de experiencia en la administración de un importante programa médico en el plano nacional.

3. OFICIALES MEDICOS (continuación)

Los oficiales médicos designados como representantes para un país tienen responsabilidades parecidas de asesoramiento sobre desarrollo, funcionamiento y evaluación de programas en forma unificada para el país, al par que funciones de enlace entre el país miembro y la OMS.

Los oficiales de investigación médica se encargan de la planificación y la ejecución de programas internacionales de investigación; deben obtener la cooperación de los laboratorios nacionales, desarrollar, con ayuda de asesores en el terreno, planes y protocolos, así como proyectos internacionales de investigación y coordinar, revisar y evaluar el trabajo que se ha efectuado.

P-6 Los oficiales médicos de esta categoría son autoridades mundiales en su especialidad. Esta clasificación se basa en las condiciones del funcionario y no en la naturaleza del puesto y se concede a muy pocas personas.

P-6 No se aplican.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

4. ENFERMEROS

- | | | | |
|-----|---|-----|--|
| P-1 | Estos enfermeros ocupan normalmente puestos corrientes de la especialidad y dan cuidados de enfermería en hospitales y clínicas sanitarias que proporcionan servicios médicos directos. Pueden supervisar a trabajadores auxiliares, pero no tienen obligaciones administrativas ni de formación.

Trabajan bajo supervisión directa. | P-1 | Deben haber completado un curso básico reconocido de enfermería y poseer licencia para practicar la profesión. |
| P-2 | Estos enfermeros actúan como enfermeros supervisores en hospitales y clínicas sanitarias; o como miembros del equipo de un proyecto en el terreno en el que se da formación a enfermeros y auxiliares nacionales para prestar servicios de este tipo a individuos o a grupos de pacientes; o como instructores en escuelas de formación básica en enfermería en las que se han determinado previamente los objetivos del curso, el plan didáctico y el contenido del programa.

En los puestos de esta categoría hay objetivos previamente establecidos. Los enfermeros son totalmente responsables de la especialidad profesional del caso, la supervisión de la formación y la capacitación de personal para la aplicación de los conocimientos de conformidad con los principios y prácticas establecidos. | P-2 | Además de la preparación para P-1, estos enfermeros deben tener un año más de formación residencial para la enseñanza, la supervisión y la enfermería pública, o en determinado campo clínico. Deben tener además por lo menos dos años de experiencia administrativa o docente. En los puestos de enseñanza de enfermería en instituciones asociadas a universidades, deben satisfacer los requisitos establecidos para los profesores. |
| P-3 | Estos enfermeros actúan como tales en proyectos en los que figura un elemento considerable de la especialidad, brindan asesoramiento y asistencia en materia de enfermería al jefe y a otros miembros del equipo, así como a funcionarios y colegas nacionales; o actúan como | P-3 | Además del requisito básico del grado de licenciado o su equivalente, se recomienda un mínimo de cinco años de experiencia adecuada de tipo administrativo o docente, o de ambos tipos. Quienes enseñan enfermería deben satisfacer los requisitos académicos de la institución a la que son asignados. |

4. ENFERMEROS (continuación)

miembros de proyectos de formación en enfermería encargados de la planificación y desarrollo de programas de capacitación; o como enfermeros instructores en especialidades clínicas o funcionales de instituciones o centros de formación, o en programas de formación en el servicio y de perfeccionamiento

Estos enfermeros deben aportar a sus programas la contribución de sus conocimientos y técnicas profesionales y de enfermería. Esta responsabilidad se refiere a la materia concreta de que se trate, al contenido, a las técnicas y a las normas y ética profesionales.

P-4 En el caso típico, se asigna a estos enfermeros la ejecución de los aspectos de enfermería de un programa de la Sede; o el enfermero actúa como asesor en una oficina regional para el desarrollo y ejecución de los aspectos de enfermería de programas sanitarios o de educación médica; o como jefe de equipo en un proyecto en el terreno que comprende el desarrollo y el fortalecimiento de aspectos amplios de un programa nacional de enfermería; o brinda asesoramiento para el desarrollo y la administración del servicio de enfermería de un hospital universitario grande y complejo o de un centro de medicina general o grupo de hospitales y clínicas.

En la Sede, estos enfermeros participan en la planificación y desarrollo del elemento enfermería de un programa complejo. Trabajan dentro de un plan de operaciones aprobado y consultan a su superior cuando se presenta la posibilidad de separarse del plan.

P-4 Estos enfermeros deben tener considerable experiencia de supervisión, administración o enseñanza, o de los tres tipos, en una administración nacional y por lo menos dos años de experiencia internacional durante la cual hayan participado en la planificación, ejecución y evaluación de un servicio de enfermería o programa de formación en un país extranjero.

4. ENFERMEROS (continuación)

En las oficinas regionales, dan su asesoramiento técnico a representantes de los ministerios de salud de países miembros. Evalúan los proyectos propuestos y revisan los proyectos aprobados.

Los enfermeros encargados de proyectos en el terreno ejecutan el proyecto al que han sido asignados, supervisan y dan capacitación al personal de contraparté y recomiendan los cambios que sean indicados en cuanto a enfoque y metodología.

P-5 En este nivel, el titular está normalmente adscrito a la Sede y se encarga de la planificación, ejecución y evaluación del programa mundial de enfermería.

También puede ser asignado asesor regional especializado para proporcionar asesoramiento técnico altamente especializado a los gobiernos miembros de la región y formular y evaluar el programa regional de enfermería.

Dan asesoramiento respecto de objetivos, métodos de enfoque, dotación de personal y formación para todo un programa nacional de enfermería.

En la Sede, los enfermeros son responsables del desarrollo y evaluación del programa y del asesoramiento al personal de universidades y asociaciones profesionales internacionales respecto de adelantos en materia de enfermería.

P-5 Estos enfermeros deben tener considerable experiencia internacional y ser reconocidos como especialistas en su campo en el ámbito nacional e internacional de su profesión.

5. TECNICOS DE LABORATORIO

En todos los niveles, los titulares aplican la preparación técnica de su especialidad, que puede comprender la investigación y el asesoramiento a los gobiernos y la participación en reuniones y conferencias. Los titulares pueden trabajar solos o como parte de un equipo y pueden estar llamados a ejecutar o interpretar operaciones técnicas corrientes de su especialidad.

P-1 El titular aplica sus conocimientos técnicos a tareas relativamente rutinarias de su especialidad; normalmente, ello comprende la supervisión y formación de personal en el conocimiento técnico de que se trate. Puede requerirse además que se investigue y se dé asesoramiento respecto de asuntos de carácter técnico. El alcance del trabajo es ordinariamente limitado y repetitivo; hay supervisión, si bien algunos titulares pueden trabajar solos, sin la presencia inmediata del supervisor.

P-2 Los titulares tienen la obligación de aplicar los conocimientos técnicos a tareas de alcance más amplio que en la categoría P-1 y tienen mayores responsabilidades de formación, supervisión y asesoramiento. Los titulares tienen mayor independencia y con frecuencia trabajan solos o sin la presencia inmediata de su supervisor. En este nivel, se espera que los titulares puedan llevar a cabo con éxito negociaciones con sus colegas del Gobierno al que puedan estar adscritos.

En todos los niveles: conocimientos de los principios, la literatura, las prácticas corrientes, los métodos y las técnicas de la especialidad. Su preparación debe comprender el cumplimiento de los requisitos aceptados de educación y formación de su especialidad según una norma nacional, y la obtención de una licencia, grado u otra credencial exigida por la ley o la costumbre. Además, se requiere un mínimo de tres años de experiencia en las categorías P-1 y P-2 y de cinco años en las categorías P-3 y superiores en la práctica de una especialidad. En lugar de estos períodos de experiencia, puede aceptarse la formación adicional al mínimo requerido en la especialidad de que se trate. Se requiere el conocimiento del inglés o del francés y un conocimiento práctico del otro idioma.

5. TECNICOS DE LABORATORIO (continuación)

P-3 Los titulares aplican sus conocimientos técnicos a programas relativamente complejos con cierto grado de independencia y responsabilidad respecto de los resultados. Pueden dar asesoramiento técnico en su especialidad al organismo o a los gobiernos. Deben hacer investigaciones y formular recomendaciones o supervisar a otros funcionarios que realizan trabajos de investigación preparatorios para la formulación de recomendaciones. También pueden actuar como jefes de pequeños grupos.

P-4 Los titulares aplican sus conocimientos técnicos a la solución de problemas importantes y de gran escala. Asesoran a los gobiernos o al organismo. Supervisan el equivalente de unidades o proyectos de programas.

P-5 El titular actúa como experto superior del organismo en su especialidad técnica o como jefe de una unidad de proyecto o programa grande o complicado y tiene la responsabilidad de asegurar que el trabajo del proyecto o de la unidad esté plenamente coordinado con las políticas del organismo y las prácticas de salud pública y otras especialidades.

Además, en la categoría P-5: formación en materia de salud pública equivalente al necesario para optar el título de licenciado en salud pública; demostración de éxito en el desarrollo de la teoría y práctica de una especialidad o en la administración de grandes operaciones de la especialidad, o en la formación de grupos grandes de individuos de la especialidad; prueba de amplia aceptación profesional como experto en su materia.

DESCRIPCION DE REFERENCIA

REQUISITOS

6. ECONOMISTAS, ESTADISTICOS, SOCIOLOGOS

P-2 Revisa y comprueba, bajo supervisión cuestionarios devueltos en cuanto a su complejidad y uniformidad. Analiza, interpreta parcialmente y prepara datos en forma de gráficos y de tablas, de tipo repetitivo en la mayor parte de los casos, y recomienda nuevos cuadros de precios, reducciones, consumo, ingresos, etc. Elabora y recomienda nuevos cuestionarios modificados a fin de mejorar la calidad y la exactitud de los datos.

Como miembro de un equipo, prepara informes de situación sobre temas asignados, a partir de estadísticas y datos existentes, para su publicación o para su empleo en grupos de trabajo. Prepara informes periódicos en los que se describen las condiciones económicas y sociales y las actividades de una región o un país.

Investiga los aspectos económicos o sociológicos de determinadas esferas de interés para el organismo, tales como proyecciones de demanda de mano de obra o de alimentos, problemas de salarios, problemas demográficos, factores que afectan el empleo, o problemas de política comercial. Colabora en la convocación de reuniones técnicas y mantiene contactos profesionales.

P-3 Recomienda un campo de estudio en relación con determinada investigación especializada e independiente. Prepara cuestionarios y analiza las respuestas, y revisa, bajo la orientación de un funcionario superior, la metodología estadística, económica y sociológica adecuada, incluso las nuevas aplicaciones requeridas. Prepara proyectos de informes definitivos.

P-2 Segundo grado universitario en economía, finanzas, estadística o sociología, con especialización en la rama adecuada, y poca o ninguna experiencia práctica

o

Primer grado universitario en la materia adecuada, con dos años de experiencia en investigaciones.

P-3 Primer grado universitario en economía, finanzas, sociología o estadística y de cinco a siete años de experiencia práctica en la aplicación de métodos a problemas de investigación de un campo concreto, incluso la supervisión de oficinistas estadísticos y el empleo de análisis mediante computadoras.

o

6. ECONOMISTAS, ESTADISTICOS, SOCIOLOGOS
(continuación)

Analiza datos de información complejos a efectos de establecer las relaciones entre diversos sectores, frecuentemente para nuevos fines en materia de comercio, educación, fuerza de trabajo, población, etc. Realiza estudios metodológicos sobre enfoques existentes para mejorar los análisis cuantitativos y aplica esos enfoques, bajo supervisión, a problemas existentes. El trabajo supone la adaptación de técnicas y el desarrollo de enfoques nuevos. La relación entre las variables sólo se descubre mediante el análisis intenso.

Redacta una sección del informe anual económico, estadístico o sociológico del organismo. Dispone la sistematización de datos actualizados sobre temas nuevos a fin de posibilitar el análisis continuo de un problema y de sus variables dependientes. Proyecta las repercusiones de políticas determinadas sobre aspectos del problema.

P-4 Como jefe de equipo, y bajo orientación general solamente, realiza una parte importante o la totalidad de un proyecto de investigación sobre temas diversos y no periódicos. Esta labor se refiere a todos los aspectos, desde la preparación de cuestionarios hasta la publicación de los resultados. Puede construir los modelos estadísticos pertinentes. Puede visitar a países miembros y dar asesoramiento en el plano ministerial acerca de la reunión e interpretación de las estadísticas de su especialidad.

Segundo grado, o estudios completos posteriores al grado, con tres a seis años de experiencia de trabajo en un campo de aplicación directamente conexo.

P-4 Primer grado universitario en economía, etc., y formación avanzada o posterior al grado en determinadas técnicas, con siete a diez años de experiencia profesional o universitaria en el análisis de programas y proyectos económicos concretos, especialmente de economía del desarrollo.

o

Segundo grado o estudios completos posteriores al grado con cinco a ocho años de experiencia de trabajo.

6. ECONOMISTAS, ESTADISTICOS, SOCIOLOGOS
(continuación)

Las tareas que se encomiendan se enuncian en términos generales y requieren planificación y desarrollo iniciales.

Organiza cursos internacionales de formación para graduados y supervisa el establecimiento de institutos nacionales de desarrollo o economía.

Prepara planes nacionales o regionales en consulta con el director del proyecto del PNUD o con otras instituciones de desarrollo que actúen en su esfera de especialización. Investiga las repercusiones y consecuencias de diversas posibilidades presupuestarias y de financiación; determina prioridades, evalúa proyectos de trabajos financieros; recomienda los medios estructurales y funcionales que permiten expresar eficazmente los planes de desarrollo en los procedimientos presupuestarios anuales.

P-5 Actúa como jefe de una sección especializada en una rama de estadística, sociología o economía. Prepara presupuestos, recomienda programas, asigna tareas y aprueba informes. Actúa como jefe de equipo para proyectos importantes, planificando y supervisando programas de investigación en los que se emplean principalmente análisis cuantitativos en un sector de gran interés para el organismo. La labor requiere alto grado de originalidad e iniciativa creadora para planificar, preparar y realizar encuestas y estudios.

P-5 Primer grado universitario en economía, etc., con formación avanzada o posterior al grado en técnicas concretas, y diez años de experiencia en economía del desarrollo y en la planificación de programas nacionales de su especialidad.

o

Segundo grado o estudios completos posteriores al grado, con ocho o más años de experiencia de trabajo que comprenda la supervisión de personal profesional en una organización nacional o internacional importante.

6. ECONOMISTAS, ESTADISTICOS, SOCIOLOGOS
(continuación)

Planifica el informe económico o estadístico anual del organismo, coordina la labor de los especialistas, redacta secciones importantes y edita el texto definitivo. Determina la forma y el contenido de documentos para la reunión de datos en su sector de especialización.

Analiza planes nacionales de desarrollo, asesora a los gobiernos respecto de problemas económicos, sociales, etc. conexos. Evalúa las propuestas sobre planes de desarrollo mediante visitas, correspondencia y el análisis profesional de los planes y de su conveniencia para el país del caso. Prepara estudios económicos relativos a varios sectores y países que comprenden proyecciones plazo mediano y largo. Prepara análisis de problemas educacionales, laborales, demográficos, agrícolas etc., para la reunión anual de la conferencia o del Consejo.

D-1 Promueve la comprensión por los gobiernos de las prioridades del programa del organismo y se encarga de las gestiones sobre coordinación interministerial. Las oficinas de investigación de este nivel ejecutan proyectos de extraordinaria importancia, trascendencia y dificultad debido a la escasez de precedentes aplicables, literatura pertinente o métodos de eficacia demostrada.

D-1 Los mismos que en el nivel P-5, pero con experiencia al nivel de formulación de políticas en uno o más sectores de su rama técnica o en la planificación y dirección de programas nacionales de trabajo que suponen registros ministeriales o departamentales.

El especialista en investigaciones debe ser la autoridad máxima en su especialidad técnica.

6. ECONOMISMAS, ESTADISTICOS, SOCIOLOGOS
(continuación)

Las tareas suponen la identificación y definición de los objetivos de las actividades del programa y considerable planificación para lograr esos objetivos. El titular asume la responsabilidad plena de todos los aspectos de un proyecto importante dentro de un país o una región, supervisando a profesionales de diversas disciplinas (y organismos) de conformidad con el plan de operaciones. Vela porque el director nacional pueda ejecutar plénamente sus labores.

D-2 Promueve la comprensión de la necesidad de los programas del organismo entre los Estados Miembros. Coordina labores con los órganos rectores de las Naciones Unidas y del organismo para obtener un programa equilibrado que atienda a las presiones profesionales y de otro tipo y se adapte a las necesidades y los recursos de los Estados Miembros. Proporciona orientación en materia de políticas.

* La "experiencia práctica" o "de trabajo" puede definirse como el trabajo profesional progresivo y no rutinario que requiere la aplicación de la metodología profesional pertinente a los problemas; el conocimiento completo de las varias ciencias en que se basa la profesión; un esfuerzo continuo por actualizar y ampliar los conocimientos y las aptitudes profesionales, la capacidad de escribir un informe técnico en el que se hacen análisis y generalizaciones en relación con los problemas.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

7. INSTRUCTORES PROFESIONALES Y EDUCACIONALES

P-2 Esencialmente un puesto de aspirante, cuyo titular se encarga de tareas determinadas dentro de un proyecto y actúa bajo estrecha supervisión, normalmente en la sede de un organismo.

Evalúa manuales y elementos auxiliares de instrucción, propuestos para ser usados en cursos. Propone la revisión o reemplazo de otros textos, materiales, etc., según sea necesario para mejorar su utilidad educativa o su exactitud técnica. Prepara exposiciones de objetivos de curso, calendarios de instrucción, bibliografías y guías para instructores para ser usadas con textos y materiales.

P-3 Elabora, examina o evalúa los cursos de un programa de educación o de formación; considera la necesidad de un curso determinado.

Lleva a cabo un programa de promoción de instructores, que incluye asesoramiento sobre los requisitos de los instructores, establecimiento de normas de desempeño, observación de instructores a fin de mejorar su rendimiento y de asegurar la aplicación de métodos y técnicas probados, organización de programas de formación en el trabajo y colaboración con universidades, asociaciones de educación profesional y otras organizaciones exteriores en programas de educación y de formación.

P-2 Primer grado universitario en una especialidad apropiada con un curso residencial de un año de diploma de postgrado en educación y dos años de experiencia docente.

o

Primer grado universitario en educación con un año de experiencia docente de postgrado.

o

Diploma técnico o grado de maestro artesano o afiliación a una institución profesional o estudios de escuela secundaria en un oficio o disciplina apropiado con cinco a siete años de formación técnica, incluso tres años de instructor de aprendices.

P-3 Además de los requisitos de P-2, entre cinco y siete años de experiencia docente para tenedores de primer grado y entre ocho y diez años de experiencia de instrucción en el caso del maestro artesano.

o

Segundo grado en educación con experiencia docente de tres a seis años en un campo de aplicación estrechamente relacionado.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

7. INSTRUCTORES PROFESIONALES
Y EDUCACIONALES (continuación)

El trabajo se asigna por proyectos. El supervisor informa al funcionario de los antecedentes y las razones del proyecto, los problemas que han de preverse, el carácter general de los resultados esperados y las posibles fuentes o métodos de enfoque. El supervisor examina periódicamente los progresos de la labor para determinar qué problemas se encuentran y sugerir cambios o mejoras y la consulta de otras fuentes, o para dar otra orientación o asistencia que sea necesaria.

Examina informes sobre estudios de programas de educación o de formación a fin de detectar y comprender los problemas encontrados y determinar la bondad de las recomendaciones desde el punto de vista de las políticas del organismo y las prácticas educativas aceptadas.

P-4 Lleva a cabo un programa de evaluación del programa total de una organización o institución, incluso las políticas y procedimientos administrativos, planes de estudios, métodos y técnicas de instrucción, requisitos de los instructores, conveniencia y uso de los elementos auxiliares de enseñanza. Recomienda mejoras en cualquiera de estos aspectos del programa.

Estudia los planes del organismo y de países, trabajos de elaboración de equipo, programas nacionales de personal o los cambios de población para determinar el número futuro de estudiantes por curso y las necesidades de personal docente, equipo, espacio, instalaciones, etc. Prepara informes y recomendaciones para la planificación, presupuestación y organización del trabajo futuro.

P-4 Además de los requisitos de P-2, entre siete y diez años de experiencia docente para tenedores de primer grado o entre cinco y ocho años para tenedores de segundo grado, incluso tres años en un puesto administrativo de una institución educativa.

o

Diploma técnico o grado de maestro artesano o afiliación a una institución profesional con 10 a 15 años de experiencia en la formación de artesanos.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

7. INSTRUCTORES PROFESIONALES
Y EDUCACIONALES (continuación)

Las tareas se asignan en forma permanente por asunto, función y organización atendida. Gran parte del trabajo lo genera el mismo funcionario determinando qué problemas deben atenderse. El supervisor examina los esquemas de proyectos propuestos en cuanto a necesidad, prioridad, coordinación adecuada, bondad del método propuesto y conformidad con las políticas de la organización.

P-5 Este funcionario es el asesor superior de educación o capacitación del organismo en su especialidad encargado de dar orientación profesional acerca de todos los planes de operaciones de programadores y afines. En el nivel nacional establece enlace directamente con los ministros competentes y sus funcionarios superiores a fin de asesorar acerca de la planificación de la educación y la capacitación técnica nacionales.

Elabora políticas y procedimientos uniformes para los gobiernos de los países miembros que abarcan la planificación de la estructura de organizaciones y su dotación de personal, la preparación de presupuestos, la conservación del equipo y la adopción de medidas para el mantenimiento de los servicios de capacitación o educación.

Las tareas se asignan en forma permanente por asunto, función y organización atendida. El funcionario es informado de cambios de políticas y reglamentos. Se examinan los planes para asegurar su conformidad con las políticas y las limitaciones presupuestarias.

P-5 Además de los requisitos de P-2, diez años de enseñanza para tenedores de primer grado u ocho años de enseñanza para tenedores de segundo grado, incluso por lo menos cinco años de administración de instituciones educativas, con preferencia en el nivel nacional.

Se espera que el titular se cuente entre los principales educadores o instructores de su especialidad.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA Y REQUISITOS

8. TRADUCTORES

- P-2 Este grado requiere un conocimiento de dos o más idiomas, además de la lengua materna, equivalente al nivel de primer grado universitario. No es necesario tener experiencia anterior. Los traductores reciben documentos que contienen términos profesionales, científicos o técnicos para los cuales existen equivalentes aceptados. Este es un puesto de formación bajo estrecha supervisión.
- P-3 El funcionario de este grado traduce documentos con expresiones idiomáticas y un vocabulario profesional, científico o técnico altamente especializado para uso de expertos en la especialidad. Las traducciones se revisan o son objeto de una edición general cuando se destinan al uso en reuniones importantes, a la publicación definitiva o a las deliberaciones para elaborar normas, acuerdos o convenciones internacionales.
- P-4 El funcionario de este grado supervisa y capacita a los traductores de los grados inferiores revisando sus textos y hace traducciones más difíciles. Este funcionario puede entrevistar y examinar candidatos y asignar trabajos, pero con sujeción a revisión por el funcionario superior.
- P-5 Actúa como jefe de secciones de idiomas o jefe de traductores. Elige, capacita y supervisa al personal. Prepara presupuestos, calendarios de tareas y determina la necesidad de traductores supernumerarios.

8. INTERPRETES

- P-3 Esta es la categoría normal de ingreso de los intérpretes. Requiere un grado universitario o equivalente, conocimiento a fondo de dos idiomas por lo menos, incluido el materno, más una experiencia continua de interpretación de cinco años como mínimo. Los intérpretes actúan como miembros de un equipo y proporcionan interpretación simultánea para diversos tipos de sesiones oficiales, conferencias, reuniones de grupos de trabajo, etc. Los temas tratados abarcan asuntos científicos, técnicos, administrativos, políticos y económicos en discursos preparados o improvisados.
- P-4 El funcionario de este grado sirve de jefe de equipo de intérpretes. Aparte de interpretar personalmente, se encarga de la cobertura adecuada y de las instrucciones al personal permanente y supernumerario, así como de la formación de los intérpretes de grado inferior.
- P-5 Actúa como Jefe de Intérpretes. Recomienda la dotación de personal y el nombramiento de personal permanente y/o supernumerario en todos los lugares, dentro del presupuesto y de las necesidades de trabajo.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

9. BIBLIOTECARIOS

- | | |
|--|---|
| <p>P-1 Bajo supervisión estrecha y directa, actúa como ayudante profesional de bibliotecarios superiores en cualquiera de las actividades principales de la biblioteca. Trabaja según normas claramente establecidas, que no requieren interpretación detallada, y según procedimientos expresamente indicados.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ayuda en tareas bibliográficas sencillas.- Determina y busca materiales de carácter complejo para obtenerlos por compra o mediante préstamos de otras bibliotecas.- Cataloga, clasifica e indiza material de biblioteca según el sistema y los criterios establecidos.- Supervisa al personal administrativo. | <p>P-1 Primer grado universitario en cualquier materia, con un año de experiencia como bibliotecario, o empleado administrativo de biblioteca con cuatro años de experiencia progresiva en la materia biblioteconómica correspondiente.</p> |
| <p>P-2 Actúa como ayudante profesional de bibliotecarios superiores bajo supervisión general. Ayuda a los bibliotecarios superiores en todos los aspectos, o tiene exclusivamente a su cargo gran parte de una de las principales actividades de la biblioteca.</p> <p>Puede capacitar a bibliotecarios profesionales de grado inferior:</p> <ul style="list-style-type: none">- Cataloga material de biblioteca complejo; revisa títulos de listas; prepara listas de adquisiciones recientes. | <p>P-2 Primer grado universitario en biblioteconomía o primer grado en otra materia con un año por lo menos de capacitación diplomada residencial de postgrado en biblioteconomía o primer grado universitario con cinco años de experiencia progresiva de bibliotecario.</p> <p>También puede aspirar a este puesto un supervisor de biblioteca con siete años de experiencia estrechamente conexas.</p> |

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

9. BIBLIOTECARIOS
(continuación)

- Hace búsquedas para lectores e investigadores; prepara bibliografías para su publicación.
- Compra material seleccionado para el organismo y sus gobiernos miembros, y ejerce el necesario control financiero y presupuestario; se encarga del funcionamiento de un plan de intercambio internacional para el intercambio de duplicados de literatura profesional.
- Aplica métodos electrónicos a las técnicas y registros de biblioteca.

P-3 Actúa como bibliotecario superior encargado de una actividad importante de la biblioteca. Entre sus funciones están las siguientes: elaboración de políticas y participación en su establecimiento, supervisión y dirección del personal profesional y administrativo, incluso la capacitación del personal profesional; representación del organismo en reuniones; asesoramiento de funcionarios superiores del organismo y suministro de normas de política a los grados inferiores.

P-3 Además de los requisitos universitarios de P-2, por lo menos tres años de experiencia profesional de bibliotecario, incluso control de una de las principales esferas funcionales, así como conocimiento a fondo de la literatura técnica correspondiente y familiaridad con las técnicas documentales actuales, incluida la aplicación de métodos electrónicos a los problemas biblioteconómicos.

Muy buen conocimiento de uno de los idiomas de trabajo y buen conocimiento práctico de otro. Es conveniente el conocimiento de otros idiomas en que se publique literatura técnica.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

9. BIBLIOTECARIOS
(continuación)

- P-4 Actúa como ayudante del jefe de biblioteca. Participa con éste en la planificación, dirección y coordinación de los servicios de la biblioteca dentro de políticas, planes y reglamentos generales; en el asesoramiento de los funcionarios superiores en asuntos de biblioteca; en la representación del organismo en reuniones sobre políticas que afecten los servicios de biblioteca; y en el asesoramiento a los gobiernos de los países miembros sobre el desarrollo de servicios profesionales de biblioteca.
- P-4 Además de los requisitos de P-3, entre seis y ocho años de bibliotecario profesional con dirección de todas las esferas funcionales principales.
- P-5 Actúa como jefe de la biblioteca y tiene a su cargo la planificación, organización y dirección general de los servicios de biblioteca, incluso los servicios de consulta y el funcionamiento de un sistema de recuperación de información con computadoras; la catalogación y clasificación de materiales de biblioteca; la preparación de bibliografías para su publicación; la adquisición de literatura profesional y técnica para el organismo y sus gobiernos miembros; la prestación de servicios de biblioteca al personal de la sede y de las regiones; la organización de cursos individuales y colectivos para becarios de biblioteconomía del organismo; y el asesoramiento a los gobiernos de los países miembros sobre el desarrollo de servicios profesionales de biblioteca.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

10. OFICIALES DE INFORMACION

Para estos puestos no se requieren títulos universitarios; el criterio principal es la experiencia, obtenida y los éxitos alcanzados en los medios de información. Desde múltiples puntos de vista, los requisitos son más engorrosos e inhibitorios en esta esfera que en muchas otras.

P-1 Las líneas generales del trabajo son trazadas por oficiales de información de más categoría o por superiores administrativos; el material preparado se analiza en cuanto a su autenticidad, a su estilo y su corrección técnica.

En este nivel los trabajos típicos consisten en:

- resumir o volver a redactar informes o material de otro tipo para su presentación como material de fondo, de prensa o de radio;
- preparar los despachos de prensa o de noticias más rutinarios;
- prestar asistencia en la preparación de artículos, folletos, boletines o libretos de radio;
- redactar títulos de fotografías y preparar material fotográfico;
- asistir a reuniones y hacer entrevistas a fin de obtener información.

P-1 Tres años de experiencia en trabajos conexos i) establecimiento y mantenimiento de relaciones efectivas con los medios de información pública y de comunicaciones y logro de la presentación de opiniones según un punto de vista determinado; ii) organización de programas para difundir información destinada al público general o a sectores especializados; iii) redacción, presentación y evaluación de programas de información completos en los medios adecuados.

o

Un primer título universitario en literatura o periodismo y por lo menos un año de experiencia en las actividades ya indicadas.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

10. OFICIALES DE INFORMACION
(continuación)

P-2 El trabajo que se efectúa en ese nivel es esbozado y supervisado por oficiales de información de categoría superior o por superiores administrativos. Hay gran amplitud respecto del uso de criterios personales dentro de las políticas establecidas. Normalmente, el material es revisado antes de su publicación.

P-2 Por lo menos cuatro o cinco años de experiencia en programas de información de una empresa privada o una organización pública dirigidos al público general y por lo menos dos años de experiencia práctica en el medio de información de que se trate: por ejemplo, cinematografía, televisión, radio.

En este nivel, los trabajos típicos consisten en:

- reunir y seleccionar datos obtenidos directamente sobre problemas técnicos o de otro tipo que revisan interés para el organismo;
- redactar despachos de prensa, artículos de fondo o programas radiales;
- diagramar, seleccionar tipos de imprenta y trabajos conexos previos a la impresión;
- participar en conferencias de prensa y, si se trata de misiones fuera de la Sede, organizar conferencias de prensa, transmisiones de radio, etc.;
- seleccionar fotografías, redactar títulos y distribuir material fotográfico;
- Coordinar y dirigir publicaciones en diversos idiomas.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

10. OFICIALES DE INFORMACION
(continuación)

P-3 Los proyectos son esbozados por los superiores, pero el funcionario dispone de considerable libertad de acción. Los proyectos controversiales o relativos a políticas son examinados minuciosamente por funcionarios superiores. Los oficiales de información de esta categoría pueden supervisar a otros oficiales de información.

P-3 Por lo menos cinco o seis años de experiencia.

Por sobre este nivel, la importancia del período de experiencia es secundaria en relación con la capacidad del funcionario y las exigencias del puesto.

En este nivel los trabajos típicos consisten en:

- organizar, convocar o supervisar conferencias de prensa para representantes de órganos de prensa;
- planificar programas de radio, ensayarlos y participar en ellos;
- preparar o editar artículos y declaraciones destinadas al personal;
- planificar y preparar exposiciones fotográficas y de información visual;
- planificar y preparar artículos de fondo y folletos.

P-4 Las líneas generales de los proyectos son analizadas con los superiores, pero el funcionario está totalmente encargado de la planificación, la supervisión y la ejecución de los trabajos en una de las esferas principales, como cinematografía, televisión, prensa, radio, artículos de fondo o producción y dirección de una publicación periódica ilustrada. Gran parte del trabajo consiste en establecer contactos y entablar negociaciones con fuentes del exterior,

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

10. OFICIALES DE INFORMACION
(continuación)

escritores y fotógrafos, o con productores de material cinematográfico y de televisión; y también en estimular la producción externa de material. En las oficinas regionales, y conforme a los procedimientos establecidos el funcionario se encarga de todas las actividades de información, cualquiera sea su tipo, y debe desplegar una iniciativa considerable para crear, desarrollar y mantener el interés del público en los objetivos del organismo.

P-5 Como oficial superior de información, presta asistencia en todos los aspectos de los trabajos relativos a planificación, normas y supervisión.

DESCRIPCION DE REFERENCIA

REQUISITOS

11. PERSONAL

- | | |
|---|--|
| <p>P-2 Bajo estrecha supervisión, prepara notificaciones de puestos vacantes y anuncios para la prensa; estudia y contesta las solicitudes y organiza las pruebas de selección. Analiza los puestos de oficina a los fines de la clasificación.</p> | <p>P-2 Diploma técnico o estudios de escuela secundaria en una esfera conexas y tres años de experiencia en un puesto administrativo de una organización importante que requiera aptitudes analíticas y una capacidad efectiva para expresarse en forma oral y escrita. Además, por lo menos un año de experiencia como oficial de personal o como especialista en personal en las esferas de contratación, clasificación o capacitación en el sector público o en una empresa privada; con frecuencia, los ayudantes de oficina ascendidos y que tienen ocho o más años de experiencia estrechamente conexas cuentan con requisitos bastante apropiados para desempeñar estos trabajos.</p> |
| <p>P-3 Supervisa al personal de oficina y al personal subalterno del cuadro orgánico en las esferas de contratación y/o administración de sueldos y salarios. Pone en marcha los procesos de contratación, traslado y ascenso del personal; certifica el derecho de los funcionarios a beneficios y prestaciones. Se encarga personalmente de la contratación del personal del cuadro orgánico. Puede efectuar análisis de los puestos de oficina del cuadro orgánico y recomendar las clasificaciones del caso. Lleva a cabo estudios sobre los sueldos del personal de oficina local.</p> | <p>P-3 Además de los requisitos para la categoría P-2, se requieren tres a cinco años de experiencia como gerente de personal o especialista en esta esfera. Este es probablemente el puesto más alto a que puede aspirar un ayudante de oficina ascendido y con diez a doce años de experiencia.</p> <p>Otra posibilidad aceptable es un primer título universitario en derecho, sociología, o administración del personal y cuatro años de experiencia en esta esfera en una organización internacional importante (o un segundo título universitario en esas especialidades y dos o tres años de experiencia conexas).</p> |

DESCRIPCION DE REFERENCIA

REQUISITOS

11. PERSONAL
(continuación)

- | | | | |
|-----|---|-----|--|
| P-4 | Supervisa al personal de oficina y del cuadro orgánico en todo el ámbito de las actividades de personal, incluidas las esferas de contratación, administración de sueldos y salarios, y normas y procedimientos de personal. Además, puede supervisar una sección importante especializada en un aspecto de las funciones relacionadas con el personal. | P-4 | Un primer título universitario en las especialidades adecuadas y ocho a diez años de experiencia en materia de personal en una organización nacional o internacional importante, además de un mínimo de dos años de experiencia en trabajos de supervisión.

Un segundo título universitario y seis a ocho años de experiencia práctica, con un mínimo de dos años de experiencia en puestos de supervisión. |
| P-5 | Se desempeña como oficial principal de personal. Proyecta y pone en marcha normas en materia de personal. Presta asesoramiento a los funcionarios de grado superior respecto de la aplicación de las normas y se ocupa de coordinar las cuestiones de personal en toda la Organización, | P-5 | Un primer título universitario en las especialidades adecuadas y un mínimo de diez años de experiencia en la esfera de personal en una organización nacional o internacional importante, incluido un mínimo de cinco años de experiencia en puestos de supervisión.

Un segundo título universitario y ocho años de experiencia práctica, incluidos seis años de experiencia en puestos de supervisión. |

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

12. FINANZAS Y PRESUPUESTO

- | | |
|--|---|
| <p>P-1 Las labores típicas de estos oficiales comprenden la preparación de hojas de trabajo utilizando datos derivados de presupuestos anteriores; la revisión de solicitudes de fondos y su comprobación con los presupuestos originales y los límites establecidos; la presentación de informes sobre variaciones en relación con el presupuesto; la codificación de transacciones, el asiento en libros diarios y mayores y la conciliación de cuentas; y la preparación de estados de costos de operaciones. En otros casos, en su condición de auditores internos, la conciliación de cuentas bancarias y de otros tipos; la comprobación de registros de nómina; el examen de ingresos en efectivo y comprobantes de desembolso, certificados de depósito, órdenes de compra, pedidos, órdenes de trabajo; y la verificación de todas las transacciones en cuanto a su conformidad con las normas. Pueden supervisar a algunos auxiliares de oficina como jefes de equipo.</p> | <p>P-1 El trabajo no requiere el título de contador. Un oficial típico de este nivel podría estar en el punto medio de un curso formal de contaduría o ser un auxiliar de oficina ascendido, con cuatro años de experiencia en esa clase de tareas.</p> |
| <p>P-2 <u>Finanzas</u></p> <p>Supervisa personal no profesional y vigila el cumplimiento de las políticas y los procedimientos financieros en su sección. Obtiene y suministra datos contables y da asesoramiento de carácter rutinario a colegas no especializados en asuntos financieros. Determina el trámite de las transacciones financieras y recomienda mejoras en los procedimientos contables.</p> | <p>P-2 Contador público certificado o registrado, con poca o ninguna experiencia en un puesto, o primer grado universitario en finanzas, economía o administración de negocios, con un año de experiencia en trabajos financieros o de presupuesto en la industria privada o la administración pública. También pueden aspirar a este puesto los supervisores de personal de oficina con siete años de experiencia progresiva en contabilidad estrechamente relacionada con estas tareas.</p> |

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

12. FINANZAS Y PRESUPUESTO
(continuación)

Presupuesto

Prepara análisis de gastos históricos. A partir de datos históricos y normas establecidas, prepara cálculos presupuestarios. Prepara anexos presupuestarios en los que se analiza el presupuesto total por tipos de gastos o por dependencia organizacional, o según ambos criterios. Prepara estados de gastos efectuados en comparación con el presupuesto y las necesidades conexas de efectivo. Examina solicitudes de fondos y prepara notificaciones de asignaciones en la forma autorizada.

P-3 Finanzas

Supervisa personal de oficinas y personal profesional subalterno de conformidad con las normas establecidas. Ayuda en la planificación y preparación de los procedimientos y sistemas contables necesarios, especialmente para aplicaciones en la planificación del desarrollo económico. Se encarga de las operaciones diarias de las diversas secciones de contabilidad tradicionales. Verifica y concilia balances de prueba de oficinas regionales, consolida cuentas y prepara análisis rutinarios. Colabora en la preparación de los complejos informes fiscales que se requieren anualmente.

Presupuesto

Supervisa a uno o dos funcionarios profesionales en el desarrollo y la consolidación de cálculos presupuestarios preliminares a partir de datos históricos y normas establecidas.

P-3 Contador público certificado o registrado, o primer grado universitario en finanzas, economía o administración de negocios, con tres a cinco años de experiencia de trabajo en contaduría, finanzas o presupuesto en una organización nacional o pública, en dos de los cuales por lo menos ha habido supervisión de empleados de contabilidad y profesionales en formación.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

12. FINANZAS Y PRESUPUESTO
(continuación)

Investiga solicitudes y mantiene registros de control de asignaciones y puede autorizar cambios menores de programación de fondos dentro del presupuesto. Calcula asignaciones provisionales para actividades del programa. Redacta propuestas sobre utilización de economías presupuestarias o fondos extraordinarios.

P-4 Finanzas

Depende directamente del Contador Jefe y supervisa la función de contaduría financiera, incluidos los libros mayores y de asignaciones, y los de cuentas por pagar y por cobrar. Prepara balances de prueba mensuales y cuentas anuales. Mantiene cuentas de control de las contribuciones y los anticipos al fondo de operaciones. Prepara cuadros de anticipos e informes sobre los mismos. Mantiene el registro de bienes. Calcula las necesidades de fondos del organismo y cobra y administra estos fondos en inversiones. Negocia compras y ventas de las diversas divisas necesarias y ejerce control sobre las distintas cuentas bancarias.

Presupuesto

Supervisa la preparación de una parte importante del documento presupuestario definitivo y colabora en la presentación de los cálculos en el plano de la formulación de políticas. Realiza funciones de enlace acerca de las repercusiones presupuestarias de los programas interinstitucionales.

P-4 Contador público certificado o registrado, o primer grado universitario en finanzas, economía o administración de negocios, con siete a diez años de experiencia de trabajo en contaduría, finanzas o presupuesto en una organización nacional o pública, en cuatro de los cuales por lo menos ha habido supervisión de profesionales y empleados de contabilidad.

DESCRIPCIONES DE REFERENCIA

REQUISITOS

12. FINANZAS Y PRESUPUESTO
(continuación)

Formula recomendaciones de acción sobre cambios importantes de programación. Formula recomendaciones sobre el formato y la presentación de los cálculos presupuestarios anuales. Hace análisis periódicos de asignaciones y prepara informes al Director General sobre la situación presupuestaria y la disponibilidad de fondos. Supervisa el cálculo detallado de los costos y la observancia de normas para proyectos de presupuesto y participa en el desarrollo del empleo de computadoras.

P-5 Finanzas

Actúa como Contador Financiero Jefe. Da asesoramiento profesional a funcionarios superiores y puede asistir a reuniones de formulación de políticas sobre asuntos de contabilidad y finanzas. Determina los procedimientos de contabilidad y desembolsos. Tiene a su cargo el cálculo de las cuotas de los países miembros y la redacción de correspondencia para el cobro de las mismas. Determina y mantiene políticas para la inversión de fondos de superávit y fiduciarios. Da su asesoramiento acerca de los informes presentados por los auditores internos y externos. Se encarga de la preparación del informe financiero anual del Director General.

P-5 Además de los requisitos para P-4, los titulares deben haber dirigido durante dos o más años la operación financiera, contable o de presupuesto de una organización independiente, o de parte de una organización, y haber tenido por lo menos un año de experiencia en todas las funciones principales de la descripción de referencia.

DESCRIPCION DE REFERENCIA

12. FINANZAS Y PRESUPUESTO
(continuación)

Presupuesto

Actúa como Oficial Jefe de Presupuesto. Supervisa la preparación y justificación de presupuestos y vigila la ejecución de gastos de conformidad con ellos. Da su asesoramiento profesional a funcionarios superiores sobre procedimientos y consecuencias presupuestarias y asiste a reuniones de formulación de políticas respecto de asuntos presupuestarios. Asesora acerca de la integración de los procedimientos y requisitos presupuestarios establecidos por la Asamblea General y sobre la coordinación de las propuestas entre los varios organismos.

FUNCIONARIOS DE LOS GOBIERNOS NACIONALES

ESTADOS UNIDOS Mr. Raymond Weissenborn,
Chief of Pay Policy Division,
Civil Service Commission.

CANADA Mr. G.C. Cawadias,
Head of the Foreign Service and Isolated Posts Unit,
Compensation and Classification Division,
Treasury Board Secretariat.

REINO UNIDO J.B. Pearce, Esq.,
Assistant Secretary,
Civil Service Department.

AUSTRIA Herr Dr. Ministerialrat Josef Stierschneider,
Bundeskanzleramt.

ITALIA Sgr. Dottore Italo Murgiano,
Ispettore Generale,
Ragioneria Generale dello Stato.

FRANCIA Mme. J. Penaud,
Administrateur Civile,
Secrétariat d'Etat de la Fonction Publique.

SUIZA Son Excellence Monsieur Sigismond Marcuard,
Ambassadeur,
Delegué a la Coopération Technique,
Département Politique.

Apéndice A

Cuadros adicionales pedidos por el Comité Especial

Los dos cuadros adjuntos se ajustan a la petición formulada por el Comité Especial en Nueva York el 15 de febrero de 1972, que decía así:

CUADRO 1. Prepárese sobre cada grupo ocupacional un cuadro idéntico al actual, con las siguientes diferencias:

- para calcular el "punto medio bruto NU", úsese el total de emolumentos de las Naciones Unidas, incluso el sueldo bruto, el ajuste por lugar de destino oficial de cada lugar y la prestación familiar para un funcionario casado que tenga a su cargo su cónyuge y dos hijos;
- calcúlese luego la relación entre el total de emolumentos de las Naciones Unidas así determinado y las tasas de sueldos brutos de los gobiernos, para un funcionario semejante, incluso las prestaciones familiares, el pago anual de un mes adicional y todos los demás emolumentos fácilmente cuantificables, empleando el punto medio del sueldo gubernamental y el punto medio del grado de las Naciones Unidas.

El único emolumento cuantificable fue un automóvil para uso personal del funcionario (puestos superiores de las administraciones públicas italiana y francesa). Arbitrariamente se consideró que 1.500 dólares por año sería una estimación adecuada de su valor.

CUADRO 2. Prepárese sobre cada grupo ocupacional un cuadro idéntico al actual, con las siguientes diferencias:

- para calcular el "punto medio neto NU", úsese el total neto de emolumentos de un funcionario casado que tenga a su cargo su cónyuge y dos hijos, compuesto de sueldo neto, ajuste por lugar de destino oficial y prestaciones familiares menos las aportaciones de jubilación y las cuotas de atención médica;
- calcúlese luego la relación entre el total de emolumentos netos de las Naciones Unidas así determinado y las tasas de sueldos netos de los gobiernos, para un funcionario semejante, sobre la base del monto del sueldo una vez deducidos los impuestos sobre la renta y los impuestos estatales, las aportaciones de jubilación, las cuotas de seguro y de atención médica, los pagos de seguro social más las prestaciones familiares y/o las dietas y el uso de un automóvil oficial.

Austria no ha sido incluida porque no se dispone de los cuadros de impuestos necesarios.

Las monedas se han convertido según las cotizaciones del 1.º de noviembre de 1971.

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

1. INGENIEROS

(NUCLEARES, CIVILES, SANITARIOS, DE AVIACION, DE TELECOMUNICACIONES, METEOROLOGOS)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
EE.UU.	mínimo	11 517	12 615	17 545	24 285	28 129
	medio	13 087	14 509	20 317	27 904	32 064
	máximo	14 658	16 404	23 089	31 523	36 000
	<u>U.S. Grade</u>	GS9	GS11	GS12.6-13	GS14.5-15	GS16-18
	Punto medio bruto NU, Nueva York	18 588	23 202	27 588	32 745	36 096
Relación puntos medios NU: Gobierno	142	160	136	118	112	
CANADA	mínimo	10 404	14 908	17 136	20 100	22 437
	medio	11 100	15 909	18 978	21 456	24 962
	máximo	11 796	16 901	20 821	22 812	27 487
	<u>Canadian Grade</u>	EN2	EN4	EN5-AOCC1-5	EN6	EN8
	Relación puntos medios NU: Gobierno	141	124	124	131	125
CANADA (meteorología)	mínimo	13 008	13 593	17 403	18 278	20 783
	medio	13 879	15 070	18 402	19 434	22 035
	máximo	14 750	16 547	19 402	20 591	23 288
	<u>Meteorological Grade</u>	4	6	8	9	10
	Relación puntos medios NU: Gobierno	122	131	128	145	141
*REINO UNIDO	mínimo	4 300	7 013	9 493	13 055	15 130
	medio	5 606	8 029	10 284	13 830	15 817
	máximo	7 013	9 045	11 075	14 605	16 505
	<u>U.K. Grade</u>	Basic Grade	Main Grade	Sen. Grade	AD Eng.	Dir.Eng.B
	Relación puntos medios NU: Gobierno	289	256	235	210	201
*Comprende la prestación de Londres						
AUSTRIA	mínimo	no	no	no	7 022	10 447
	medio				8 734	12 318
	máximo	comparable	comparable	comparable	10 447	14 190
	<u>Dienst Klasse</u>				VII I-VIII 3	VIII 3-8
	Relación puntos medios NU: Gobierno				324	246
ITALIA	mínimo	3 878	4 549	5 622	7 541	11 885
	medio	3 921	5 064	6 598	8 430	12 507
	máximo	3 964	5 579	7 574	9 319	13 130
	<u>Parametro</u>	257	307	387-426	530	742-00.05
	Relación puntos medios NU: Gobierno	401	390	359	334	249
*FRANCIA	mínimo	4 648	6 143	9 349	9 646	17 673
	medio	5 375	7 567	9 835	12 552	18 743
	máximo	6 100	8 954	10 122	15 459	19 814
	<u>Indices Nets</u>	I02 I-IV	I02 V-VIII	I01 I-III	IEC I-A	IG 2B
	Relación puntos medios NU: Gobierno	311	276	254	236	175
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	mínimo	6 716	7 376	8 316	9 319	10 324
	medio	7 637	8 297	9 237	10 240	11 821
	máximo	8 559	9 219	10 159	11 162	13 318
	<u>Swiss Classe</u>	5	4	3	2	1/1A
	Relación puntos medios NU: Gobierno	212	245	265	281	270
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

1. INGENIEROS

(NUCLEARES, CIVILES, SANITARIOS, DE AVIACION, DE
TELECOMUNICACIONES, METEOROLOGOS)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
EE.UU.	medio	9 755	10 748	14 589	19 274	22 510
Punto medio neto NU, Nueva York		14 240	17 393	20 350	23 650	25 610
Relación puntos medios NU: Gobierno		146	162	140	123	114
CANADA	medio	9 037	11 455	13 518	15 022	17 111
Relación puntos medios NU: Gobierno		130	125	123	130	123
CANADA (Meteorología)	medio	10 042	10 890	12 778	14 038	15 348
Relación puntos medios NU: Gobierno		117	132	131	139	138
*REINO UNIDO	medio	4 750	6 150	8 250	10 100	11 300
Relación puntos medios NU: Gobierno		258	244	212	201	195
*Comprende la prestación de Londres						
ITALIA	medio	3 526	4 485	5 692	7 230	10 752
Relación puntos medios NU: Gobierno		331	318	292	269	196
*FRANCIA	medio	4 945	6 750	8 520	10 570	12 850
Relación puntos medios NU: Gobierno		253	226	208	196	174
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	medio	6 750	7 260	7 955	8 695	9 778
Relación puntos medios NU: Gobierno		180	204	217	231	233
*Comprende la prestación hombre casado (Ginebra)						

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

2.1 CIENTIFICOS

(FISICOS, QUIMICOS, FARMACEUTICOS)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	1-2	P-3	P-4	P-5	D-1
EE.UU.	mínimo	10 298	12 615	17 545	24 285	32 819
	medio	12 478	16 082	20 568	28 083	34 409
	máximo	14 658	19 549	23 591	31 881	36 000
	<u>U.S. Grade</u>	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6
	Punto medio bruto NU, Nueva York	18 588	23 202	27 588	32 745	36 096
Relación puntos medios NU: Gobierno	149	145	134	116	105	
CANADA	mínimo	no	11 428	14 713	21 236	23 548
	medio		13 212	19 289	24 454	26 881
	máximo	comparable	14 996	23 865	27 673	30 214
	<u>Canadian Grade</u>		SRI	REMI	REM2	REM3
	Relación puntos medios NU: Gobierno		149	122	115	116
CANADA	mínimo	no	no	23 447	25 467	31 527
	medio			27 184	29 355	34 052
	máximo	comparable	comparable	30 921	33 234	36 577
	<u>Medical Sciences Grade</u>			MSP1	MSP2	MSP3
	Relación puntos medios NU: Gobierno			87	96	91
*REINO UNIDO	mínimo	6 313	8 305	9 555	13 818	17 055
	medio	7 503	9 555	11 786	14 921	17 242
	máximo	8 693	10 805	13 818	16 025	17 430
	<u>U.K. Grade</u>	SSO	PSO	PS05-SPS02.5	SPS02.5 DCS02.5	CSO
	Relación puntos medios NU: Gobierno	218	216	204	194	180
*Comprende la prestación de Londres						
AUSTRIA	mínimo	no	no	7 022	9 456	14 941
	medio			8 734	11 823	16 812
	máximo	comparable	comparable	10 447	14 290	18 684
	<u>Dienst Klasse</u>			VII - VIII 3	VIII	IX
	Relación puntos medios NU: Gobierno			262	231	180
ITALIA	mínimo	3 878	4 549	5 622	7 540	11 885
	medio	3 921	5 064	6 598	8 430	12 507
	máximo	3 964	5 579	7 574	9 319	12 130
	<u>Parametro</u>	257	307	387-426	530	742-00.0
	Relación puntos medios NU: Gobierno	400	390	357	335	249
*FRANCIA	mínimo	4 648	6 143	9 349	9 646	17 673
	medio	5 375	7 567	9 835	12 552	18 743
	máximo	6 100	8 954	10 122	15 459	19 814
	<u>Indices Nets</u>	I02 I - IV	I02 V - VIII	I01 I - III	IDC I - A	IG 2B
	Relación puntos medios NU: Gobierno	311	276	254	236	175
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	mínimo	6 716	7 376	8 316	9 319	10 324
	medio	7 637	8 297	9 237	10 240	11 821
	máximo	8 559	9 219	10 159	11 162	13 318
	<u>Swiss Classe</u>	5	4	3	2	1/1A
	Relación puntos medios NU: Gobierno	212	245	265	281	270
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

2.1. CIENTIFICOS

(FISICOS, QUIMICOS, FARMACEUTICOS)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1
EE.UU.	medio	9 369	11 574	14 753	19 309	23 103
Punto medio neto NU, Nueva York		14 240	17 393	20 350	23 650	25 610
Relación puntos medios NU: Gobierno		152	150	138	122	111
CANADA	medio	no	9 605	12 614	16 809	18 200
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	149	132	116	116
CANADA	medio	no	no	18 380	19 657	22 184
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	comparable	91	99	95
*REINO UNIDO	medio	5 750	7 200	8 750	10 675	12 100
Relación puntos medios NU: Gobierno		214	208	200	191	182
*Comprende la prestación de Londres						
ITALIA	medio	3 527	4 485	5 692	7 230	10 752
Relación puntos medios NU: Gobierno		331	318	292	269	196
*FRANCIA	medio	4 945	6 750	8 520	10 570	12 855
Relación puntos medios NU: Gobierno		253	226	208	196	174
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	medio	6 750	7 260	7 955	8 695	9 778
Relación puntos medios NU: Gobierno		180	204	217	231	233
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

2.2. CIENTIFICOS AGRICOLAS

(BIOLOGOS, EDAFOLOGOS, ESPECIALISTAS EN SILVICULTURA, ENTOMOLOGIA, ZOOTECNIA, ETC.)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	10.298	12.615	17.545	24.285
	medio	12.478	16.082	20.568	28.083
	máximo	14.658	19.549	23.591	31.881
	<u>U.S. Grade</u>	GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
	Punto medio bruto NU, Nueva York	18 588	23 202	27 588	32 745
Relación puntos medios NU: Gobierno		149	145	134	116
CANADA	mínimo	11 793	14 533	17 337	20 417
	medio	12 893	15 753	18 433	23 447
	máximo	13 993	16 973	19 530	26 477
	<u>Canadian Grade</u>	BS3	BS4	BS5	BS6
	Relación puntos medios NU: Gobierno	122	125	128	120
CANADA	mínimo	no	13 011	16 038	19 138
	medio		14 226	17 389	20 349
	máximo	comparable	15 442	18 740	21 561
	<u>Canadian Forestry Grade</u>		F.O.3	F.O.4	F.O.5
	Relación puntos medios NU: Gobierno		139	135	138
*REINO UNIDO	mínimo	5 105	8 090	9 643	13 055
	medio	6 899	8 869	10 901	13 830
	máximo	8 693	9 648	12 160	14 605
	<u>U.K. Grade</u>	NAAS III	NAAS II	NAAS I	SPSO
	Relación puntos medios NU: Gobierno	236	231	222	210
*Comprende la prestación de Londres					
AUSTRIA	mínimo	no	no	9 456	13 441
	medio			11 823	15 312
	máximo	comparable	comparable	14 190	17 184
	<u>Dienst Klasse</u>			VIII	IX
	Relación puntos medios NU: Gobierno			195	179
ITALIA	mínimo	3 878	4 549	5 622	7 541
	medio	3 921	5 064	6 598	8 430
	máximo	3 964	5 579	7 574	9 319
	<u>Parametro</u>	257	307	387-426	530
	Relación puntos medios NU: Gobierno	400	390	357	335
*FRANCIA	mínimo	4 648	6 143	9 349	9 646
	medio	5 375	7 567	9 835	12 552
	máximo	6 100	8 954	10 122	15 459
	<u>Indices Nets</u>	I02 I-IV	I02 V-VIII	I01 I-III	IEC I-A
	Relación puntos medios NU: Gobierno	311	276	254	236
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	6 716	7 376	8 316	9 319
	medio	7 637	8 297	9 237	10 240
	máximo	8 559	9 219	10 159	11 162
	<u>Classe</u>	5	4	3	2
	Relación puntos medios NU: Gobierno	212	245	265	281
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

2.2. CIENTIFICOS AGRICOLAS

(BIOLOGOS, EDAFOLOGOS, ESPECIALISTAS EN SILVICULTURA, ENTOMOLOGIA, ZOOTECNIA, ETC.)

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	medio	9 369	11 574	14 753	19 309
Punto medio neto NU, Nueva York		14 140	17 393	20 350	23 650
Relación puntos medios NU: Gobierno		152	150	138	122
CANADA	medio	9 394	11 489	12 412	16 203
Relación puntos medios NU: Gobierno		125	125	134	120
CANADA	medio		10 299	12 421	14 302
Relación puntos medios NU: Gobierno			139	134	136
*REINO UNIDO	medio	5 750	6 700	8 100	9 000
Relación puntos medios NU: Gobierno		214	224	216	226
*Comprende la prestación de Londres					
ITALIA	medio	3 526	4 485	5 692	7 230
Relación puntos medios NU: Gobierno		331	318	292	269
*FRANCIA	medio	4 945	6 750	8 520	10 570
Relación puntos medios NU: Gobierno		253	226	208	196
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	medio	6 750	7 260	7 955	8 695
Relación puntos medios NU: Gobierno		180	204	217	231
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

2.3. VETERINARIOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-3	P-4	P-5	D-1
EE.UU.	mínimo	12 615	17 545	24 285	32 819
	medio	16 082	20 568	28 083	34 409
	máximo	19 549	23 591	31 881	36 000
	<u>U.S. Grade</u>	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	GS16.6-18
	Punto medio bruto NU, Nueva York	23 202	27 588	32 745	36 096
Relación puntos medios NU: Gobierno	145	134	116	105	
CANADA	mínimo	15 237	17 497	19 893	no
	medio	16 183	18 602	21 091	
	máximo	17 130	19 708	22 290	comparable
	<u>Canadian Grade</u>	Vet.5	Vet.6	Vet.7	
	Relación puntos medios NU: Gobierno	122	127	133	
*REINO UNIDO	mínimo	6 928	8 810	no	no
	medio	7 501	9 949		
	máximo	8 275	11 088	comparable	comparable
	<u>U.K. Grade</u>	V01	DVO		
	Relación puntos medios NU: Gobierno	272	246		
*Comprende la prestación de Londres					
*FRANCIA	mínimo	6 143	9 349	9 646	17 673
	medio	7 567	9 835	12 552	18 743
	máximo	8 954	10 122	15 459	19 814
	<u>Indices Nets</u>	I02 V-VIII	I01-III	1EC I-A	IG2B
	Relación puntos medios NU: Gobierno	276	254	236	175
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	7 376	8 316	9 319	10 324
	medio	8 297	9 237	10 240	11 821
	máximo	9 219	10 159	11 162	13 318
	<u>Clase</u>	4	3	2	1/1A
	Relación puntos medios NU: Gobierno	245	265	281	270
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

No tiene puestos comparables en el gobierno central:

AUSTRIA

ITALIA

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

2.3. VETERINARIOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-3	P-4	P-5	D-1
EE.UU.	medio	11 574	14 753	19 309	23 103
Punto medio neto NU, Nueva York		17 393	20 350	23 650	25 610
Relación puntos medios NU: Gobierno		150	138	122	111
CANADA	medio	11 611	12 711	14 788	no
Relación puntos medios NU: Gobierno		128	131	132	comparable
*REINO UNIDO	medio	5 750	7 300	no	no
Relación puntos medios NU: Gobierno		261	239	comparable	comparable
*Comprende la prestación de Londres					
*FRANCIA	medio	6 750	8 520	10 570	12 855
Relación puntos medios NU: Gobierno		226	208	196	174
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	medio	7 260	7 955	8 695	9 778
Relación puntos medios NU: Gobierno		204	217	231	233
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

3. MEDICOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-3	P-4	P-5	P-6/D-1	D-2
*EE.UU.	mínimo	19 549	22 497	27 408	36 000	no
	medio	21 803	25 161	30 273		
	máximo	24 058	27 825	33 139		comparable
	<u>U.S. Grade</u>	GS12	GS13	GS14.5-16.5	GS18	
Punto medio bruto NU, Nueva York		23 202	27 588	32 745	36 096	
Relación puntos medios NU: Gobierno		107	108	107	100	
*En los EE.UU. se permite además a los médicos que ejerzan la profesión privadamente						
CANADA	mínimo	21 945	25 394	27 970	30 517	no
	medio	24 957	27 393	29 704	32 537	
	máximo	27 957	29 392	31 439	34 557	comparable
	<u>Canadian Grade</u>	MOF 1	MOF 2	MOF 3	MOF 4	
Relación puntos medios NU: Gobierno		79	86	95	96	
*REINO UNIDO	mínimo	10 633	16 305	16 780		no
	medio	12 456				
	máximo	14 280				comparable
	<u>U.K. Grade</u>	MO	SMO	PMO		
Relación puntos medios NU: Gobierno		163	149	173		
*Comprende la prestación de Londres						
*AUSTRIA	mínimo	no	9 456			
	medio		11 823			
	máximo	comparable	14 190			
	<u>Dienst Klasse</u>		VIII			
Relación puntos medios NU: Gobierno			195			
*En Austria se permite además a los médicos que ejerzan la profesión privadamente						
No tienen puestos comparables en el gobierno central:						
ITALIA						
FRANCIA						
SUIZA						

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

3. MEDICOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-3	P-4	P-5	P-6/D-1	D-2
*EE.UU.	medio	16 875	19 142	22 571	26 322	no
Punto medio neto NU, Nueva York		17 393	20 350	23 650	25 610	comparable
Relación puntos medios NU: Gobierno		103	106	105	97	
*En los EE.UU. se permite además a los médicos que ejerzan la profesión privadamente						
CANADA	medio	17 129	18 522	18 180	21 496	no
Relación puntos medios NU: Gobierno		84	90	107	98	comparable
*REINO UNIDO	medio	9 000	11 550	11 900	no	no
Relación puntos medios NU: Gobierno		167	151	171	comparable	comparable
*Comprende la prestación de Londres						

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

4. ENFERMEROS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	no	10 012	11 517	12 615	17 761
	medio		11 299	13 087	14 509	20 425
	máximo	comparable	12 586	14 658	16 404	23 089
	<u>U.S. Grade</u>		GS7	GS9	GS11	GS13
Punto medio bruto NU, Nueva York			18 588	23 202	27 588	32 745
Relación puntos medios NU: Gobierno			186	178	190	159
CANADA	mínimo	6 414	8 214	8 214	10 527	11 667
	medio	6 987	8 865	9 797	11 087	12 420
	máximo	7 561	9 309	10 380	11 648	13 174
	<u>Canadian Grade</u>	N.O.1	N.O.3	N.O.4	N.O.5	N.O.6
Relación puntos medios NU: Gobierno			178	177	202	212
*REINO UNIDO	mínimo	no	no	4 928	8 858	12 655
	medio			5 396	9 608	13 367
	máximo	comparable	comparable	5 865	10 358	14 180
	<u>U.K. Grade</u>			matron	N.O.	D.C.N.O.
Relación puntos medios NU: Gobierno				381	252	216
*Comprende la prestación de Londres						
ITALIA	mínimo	no	2 214	3 355	3 717	no
	medio		2 850	3 720	4 028	
	máximo	comparable	3 499	4 086	4 539	comparable
	<u>Parametro</u>		133-183	218	245	
Relación puntos medios NU: Gobierno			580	520	585	
*FRANCIA	mínimo	no	3 425	4 438	4 908	no
	medio		4 117	5 061	5 560	
	máximo	comparable	4 809	5 684	6 213	comparable
	<u>Indices nets</u>		234-330	280-360	305-390	
Relación puntos medios NU: Gobierno			407	413	448	
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	mínimo	no	4 081	4 207	no	no
	medio		4 743	5 122		
	máximo	comparable	5 405	6 037	comparable	comparable
	<u>Classe</u>		17	14-15		
Relación puntos medios NU: Gobierno			342	397		
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

No tiene puestos comparables en el gobierno central:

AUSTRIA

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

4. ENFERMEROS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	medio	no	8 538	9 795	10 748	14 648
Punto medio neto NU, Nueva York		comparable	14 240	17 393	20 350	23 650
Relación puntos medios NU: Gobierno			167	177	190	161
CANADA	medio	5 242	6 508	7 230	8 195	9 068
Relación puntos medios NU: Gobierno		182	181	198	204	215
*REINO UNIDO	medio	no	no	4 300	7 200	9 800
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	comparable	348	242	207
*Comprende la prestación de Londres						
ITALIA	medio	no	2 493	3 349	3 703	no
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	468	426	449	comparable
*FRANCIA	medio	no	3 880	4 680	5 100	no
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	322	326	348	comparable
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	medio	no	4 404	4 699	no	no
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	276	315	comparable	comparable
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

5. TECNICOS DE LABORATORIO

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4
EE.UU.	mínimo	8 555	9 726	10 470	no
	medio	9 366	11 013	12 040	comparable
	máximo	10 178	12 300	13 611	
	<u>U.S. Grade</u>	GS5-6.5	GS7	GS9	
Punto medio bruto NU Nueva York		14 687	18 588	23 202	
Relación puntos medios NU: Gobierno		152	169	195	
CANADA	mínimo	9 222	10 934	no	no
	medio	9 834	11 700	comparable	comparable
	máximo	10 447	12 466		
	<u>Canadian Grade</u>	EG HOT7	EG HOT8		
Relación puntos medios NU: Gobierno		126	134		
*REINO UNIDO	mínimo	4 143	5 080	6 878	9 555
	medio	4 518	5 680	7 590	10 180
	máximo	4 893	6 280	8 303	10 805
	<u>U.K. Grade</u>	AXO	EXO	SEXO	CXO
Relación puntos medios NU: Gobierno					
*Comprende la prestación de Londres		283	286	268	238
AUSTRIA	mínimo	no	no	3 539	no
	medio	comparable	comparable	4 225	comparable
	máximo			4 912	
	<u>Dienst Klasse</u>			IV	
Relación puntos medios NU: Gobierno				453	
*FRANCIA	mínimo	3 021	4 092	5 528	4 370
	medio	3 244	4 675	5 633	6 099
	máximo	3 466	5 250	5 738	6 228
	<u>Indices nets</u>	205-235	280-360	375-390	295-420
Relación puntos medios NU: Gobierno					
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento		406	358	372	408
No tienen puestos comparables en el gobierno central:					
ITALIA					
SUIZA					

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

5. TECNICOS DE LABORATORIO

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4
EE.UU.	medio	7 130	8 319	9 163	no
Punto medio neto NU, Nueva York		11 560	14 240	17 393	comparable
Relación puntos medios NU: Gobierno		162	171	190	
CANADA	medio	7 413	9 425	no	no
Relación puntos medios NU: Gobierno		129	125	comparable	comparable
*REINO UNIDO	medio	3 735	4 600	5 850	7 800
Relación puntos medios NU: Gobierno		267	267	256	224
*Comprende la prestación de Londres					
*FRANCIA	medio	3 100	4 375	5 160	5 550
Relación puntos medios NU: Gobierno		327	286	297	320
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

6. ECONOMISTAS/ESTADISTICOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2
EE.UU.	mínimo	no	8 582	12 615	17 545	24 285	32 819	nombra- miento político
	medio		11 096	16 082	20 568	28 083	34 409	
	máximo	comparable	13 611	19 549	23 591	31 881	36 000	
	<u>U.S. Grade</u>			GS7-9	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5	
Punto medio bruto NU, Nueva York		14 687	18 588	23 202	27 588	32 745	36 096	
Relación puntos medios NU: Gobierno			168	146	134	116	105	
CANADA	mínimo	no	7 247	15 606	21 175	23 670	22 437	no compa- rable
	medio		10 899	18 293	22 451	24 692	25 088	
	máximo	comparable	14 551	20 980	23 728	26 360	27 740	
	<u>Canadian Grade</u>			ES1	ES2	ES3	ES4	
Punto medio bruto NU, Montreal		12 428	15 672	19 728	23 547	28 167	31 164	
Relación puntos medios NU: Gobierno			144	108	104	114	124	
*REINO UNIDO	mínimo	no	5 930	7 493	9 768	12 805	17 430	22 618
	medio		6 526	8 274	11 286	14 955		
	máximo	comparable	7 123	9 055	12 805	17 105		
	<u>U.K. Grade</u>			HEO	SEO	P4.5-SP2.5	SP2.5-AS4	
Punto medio bruto NU, Londres		12 805	16 233	20 307	24 231	28 938	31 986	36 156
Relación puntos medios NU: Gobierno			249	249	215	194	184	166
*Comprende la prestación de Londres								
AUSTRIA	mínimo	no	4 048	4 912	5 949	7 022	10 447	14 941 16 812 18 684
	medio		4 134	5 344	7 702	8 734	12 318	
	máximo	comparable	4 220	5 776	9 456	10 447	14 190	
	<u>Dienst Klasse</u>			IV 4-5	V 2 - VI 1	VI 2 - VII 7	VIII 1-VIII 3	
Punto medio bruto NU, Viena		12 052	15 741	19 149	22 874	27 396	30 342	34 359
Relación puntos medios NU: Gobierno			381	359	297	314	246	204
ITALIA	mínimo	no	3 878	4 519	5 622	7 541	11 885	13 379 13 876 14 374
	medio		3 921	5 064	6 598	8 430	12 507	
	máximo	comparable	3 964	5 579	7 574	9 319	13 130	
	<u>Parametro</u>			257	307	387-426	530	
Punto medio bruto NU, Roma		12 428	15 672	19 728	23 547	28 167	31 164	35 257
Relación puntos medios NU: Gobierno			400	390	357	335	249	253
*FRANCIA	mínimo	no	4 413	7 804	10 022	8 391	14 197	18 807 20 674 22 541
	medio		6 325	8 679	10 781	11 357	15 752	
	máximo	comparable	8 254	9 545	11 440	14 325	17 307	
	<u>Indices nets</u>			300-525	475-550	576-630	685-A	
Punto medio bruto NU, París		13 181	16 704	20 886	24 894	29 685	32 808	37 054
Relación puntos medios NU: Gobierno			264	241	231	261	215	179
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento								
*SUIZA	mínimo	no	6 716	7 376	8 316	9 319	10 324	Implica- ciones políticas
	medio		7 637	8 297	9 237	10 240	11 821	
	máximo	comparable	8 559	9 219	10 159	11 162	13 318	
	<u>Swiss Classe</u>			5	4	3	2	
Punto medio bruto NU, Ginebra		12 805	16 233	20 307	24 231	28 938	31 986	
Relación puntos medios NU: Gobierno			213	245	265	281	270	
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)								

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

6. ECONOMISTAS/ESTADISTICOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2
EE.UU.	medio	8 386	11 573	14 754	19 314	23 105	nombramiento
Punto medio neto NU, Nueva York		14 240	17 393	20 350	23 650	25 610	político
Relación puntos medios NU: Gobierno		170	150	138	122	111	
CANADA	medio	8 002	12 678	15 596	16 950	17 175	no
Punto medio neto NU, Montreal		11 780	14 330	16 700	19 470	21 110	comparable
Relación puntos medios NU: Gobierno		147	113	107	115	123	
*REINO UNIDO	medio	5 100	6 300	8 450	10 675	12 100	14 500
Punto medio neto NU, Londres		12 290	14 980	17 460	20 350	22 050	24 530
Relación puntos medios NU: Gobierno		241	238	207	191	182	169
*Comprende la prestación de Londres							
ITALIA	medio	3 526	4 485	5 692	7 230	10 752	11 810
Punto medio neto NU, Roma		11 670	14 250	16 640	19 430	21 080	23 480
Relación puntos medios NU: Gobierno		331	318	292	269	196	199
*FRANCIA	medio	5 725	7 650	9 280	9 690	12 840	14 150
Punto medio neto NU, París		12 510	15 240	17 740	20 660	22 360	24 860
Relación puntos medios NU: Gobierno		219	199	191	213	174	176
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento							
*SUIZA	medio	6 750	7 260	7 955	8 695	9 778	Implicaciones
Punto medio neto NU, Ginebra		12 160	14 810	17 250	20 090	22 750	políticas
Relación puntos medios NU: Gobierno		180	204	217	231	233	
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)							

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

7. INSTRUCTORES PROFESIONALES Y EDUCACIONALES

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	12 615	17 545	24 285
	medio	16 082	20 568	28 083
	máximo	19 549	23 591	31 881
	<u>U.S. Grade</u>	GS11-12	GS12.6-14.5	GS14.6-16.5
Punto medio bruto NU, Nueva York		23 202	27 588	32 745
Relación puntos medios NU:				
Gobierno		146	135	116
CANADA	mínimo	17 917	19 592	21 427
	medio	18 885	20 622	22 942
	máximo	19 853	21 553	24 457
	<u>Canadian Grade</u>	EDS4	EDS5	EDS6
Relación puntos medios NU:				
Gobierno		104	114	123

No tienen puestos comparables en el gobierno central:

REINO UNIDO
 AUSTRIA
 ITALIA
 FRANCIA
 SUIZA

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

7. INSTRUCTORES PROFESIONALES Y EDUCACIONALES

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	medio	11 573	14 754	19 314
Punto medio neto NU, Nueva York		17 393	20 350	23 650
Relación puntos medios NU:				
Gobierno		150	138	122
CANADA	medio	12 490	14 610	15 896
Relación puntos medios NU:				
Gobierno		115	114	122

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

8. TRADUCTORES E INTERPRETES

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	no	10 470	12 615	15 040	no
	medio		12 040	14 509	17 294	
	máximo	comparable	13 611	16 404	19 549	comparable
	<u>U.S. Grade</u>		GS9	GS11	GS12	
	Punto medio bruto NU, Nueva York		18 588	23 202	27 588	
	Relación puntos medios NU: Gobierno		120	123	121	
CANADA	mínimo	no	6 399	9 357	11 273	14 322
	medio		7 914	10 176	12 064	15 211
	máximo	comparable	9 429	10 986	12 956	15 882
	<u>Canadian Grade</u>		1	2	3	5
	Relación puntos medios NU: Gobierno		198	194	195	185
*REINO UNIDO	mínimo	no	3 930	5 930	7 493	no
	medio		4 742	6 524	8 274	
	máximo	comparable	5 555	7 118	9 155	comparable
	<u>U.K. Grade</u>		EO	HEO	SEO	
	Relación puntos medios NU: Gobierno		341	315	294	
	*Comprende la prestación de Londres					
AUSTRIA	mínimo	no	no	no	no	7 022
	medio					8 734
	máximo	comparable	comparable	comparable	comparable	10 447
	<u>Dienst Klasse</u>					VII
	Relación puntos medios NU: Gobierno					314
*FRANCIA	mínimo	no	4 438	6 024	7 238	9 304
	medio		5 037	6 421	8 096	10 002
	máximo	comparable	5 637	6 819	8 954	10 700
	<u>Indices Nets</u>		280-355	375-425	450-525	540-600
	Relación puntos medios NU: Gobierno		332	326	308	297
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	no	6 050	6 716	7 376	8 316
	medio		6 971	7 637	8 297	9 237
	máximo	comparable	7 892	8 559	9 219	10 159
	<u>Swiss Classe</u>		7	5	4	3
	Relación puntos medios NU: Gobierno		233	266	292	313
	*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					
INTERPRETES						
CANADA	mínimo			14 223		
	medio			16 370		
	máximo			18 518		
	<u>Canadian Grade</u>			1		
	Relación puntos medios NU: Gobierno			121		
No tiene puestos comparables en el gobierno central:						
ITALIA						

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

8. TRADUCTORES E INTERPRETES

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	medio	no	9 063	10 748	12 575	no
	Punto medio neto NU, Nueva York	comparable	14 240	17 393	20 350	comparable
	Relación puntos medios NU: Gobierno		157	148	162	
CANADA	medio	no	5 915	7 478	8 827	10 964
	Relación puntos medios NU: Gobierno	comparable	199	192	189	178
*REINO UNIDO	medio	no	no	5 100	6 300	no
	Relación puntos medios NU: Gobierno	comparable	comparable	294	277	comprable
*Comprende la prestación de Londres						
*FRANCIA	medic	no	4 700	5 800	7 120	8 670
	Relación puntos medios NU: Gobierno	comparable	266	263	249	238
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	medio	no	6 206	6 750	7 260	7 955
	Relación puntos medios NU: Gobierno	comparable	196	219	237	252
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

INTERPRETES

CANADA	medio			13 022		
	Relación puntos medios NU: Gobierno			110		

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

9. BIBLIOTECARIOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	
EE.UU.	mínimo	no	8 582	10 470	12 615	15 040	
	medio		9 869	12 040	14 509	17 294	
	máximo	comparable	11 156	13 611	16 404	19 549	
	<u>U.S. Grade</u>		GS7	GS9	GS11	GS12	
Punto medio bruto NU, Nueva York			18 588	23 202	27 588	32 745	
Relación puntos medios NU: Gobierno			190	194	190	189	
CANADA	mínimo	7 540	8 106	9 333	12 088	17 387	
	medio	7 845	8 631	9 796	13 290	18 296	
	máximo	8 151	9 157	10 359	14 492	19 205	
	<u>Canadian Grade</u>	LS1	LS2	LS3	LS5	LS6	
Relación puntos medios NU: Gobierno			159	182	202	177	154
*REINO UNIDO	mínimo	3 930	4 680	6 805	8 780	9 605	
	medio	4 230	5 405	7 274	9 224	10 580	
	máximo	4 530	6 130	7 743	9 768	11 555	
	<u>U.K. Grade</u>	EO 1-5	EO6-HE02	HE05-SE02	SE05-Prin.4.5	Prin.4-8	
Relación puntos medios NU: Gobierno			303	300	281	264	272
*Comprende la prestación de Londres							
AUSTRIA	mínimo	no	4 048	4 912	5 949	7 022	
	medio		4 134	5 344	7 702	8 734	
	máximo	comparable	4 220	5 776	9 456	10 447	
	<u>Dienst Klasse</u>		IV 4-5	V 2-VI 1	VI 2-VIII 7	VII 1-VIII 3	
Relación puntos medios NU: Gobierno			381	359	297	314	
ITALIA	mínimo	no	no	2 979	4 549	5 632	
	medio			3 859	6 061	7 470	
	máximo	comparable	comparable	4 740	7 575	9 319	
	<u>Parametro</u>			190-257	307-426	387-530	
Relación puntos medios NU: Gobierno				512	389	377	
*FRANCIA	mínimo	no	4 438	6 929	8 846	10 700	
	medio		5 500	8 247	10 140	11 360	
	máximo	comparable	6 562	9 545	11 436	12 020	
	<u>Indices nets</u>		280-410	430-550	520-630	600-650	
Relación puntos medios NU: Gobierno			304	254	245	262	
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento							

No tiene posiciones comparables en el gobierno central:

SUIZA

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

9. BIBLIOTECARIOS

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	medio	no	7 623	9 063	10 748	12 575
	Punto medio neto NU, Nueva York	comparable	14 240	17 393	20 350	23 650
	Relación puntos medios NU: Gobierno		187	192	189	188
CANADA	medio	6 022	6 415	7 230	9 675	12 679
	Relación puntos medios NU: Gobierno	159	184	198	173	154
*REINO UNIDO	medio	3 510	4 350	5 600	7 000	8 030
	Relación puntos medios NU: Gobierno *Comprende la prestación de Londres	284	282	268	249	253
ITALIA	medio	no	no	3 472	5 318	6 457
	Relación puntos medios NU: Gobierno	comparable	comparable	411	313	301
*FRANCIA	medio	no	5 050	7 300	8 780	9 700
	Relación puntos medios NU: Gobierno *Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento	comparable	248	209	202	213

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

10. INFORMACION

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	8 582	10 470	12 615	15 040	no
	medio	9 869	12 040	14 509	17 294	
	máximo	11 156	13 611	16 404	19 549	comparable
	<u>U.S. Grade</u>	GS7	GS9	GS11	GS12	
	Punto medio bruto NU, Nueva York	14 687	18 588	23 202	27 588	
	Relación puntos medios NU: Gobierno	149	154	159	159	
CANADA	mínimo	no	8 025	11 812	17 387	19 609
	medio		9 873	12 592	18 559	20 957
	máximo	comparable	11 721	13 373	19 731	22 306
	<u>Canadian Grade</u>		IS 1	IS 2	IS 4	IS 5
	Relación puntos medios NU: Gobierno		159	157	127	134
*REINO UNIDO	mínimo	3 930	5 930	7 493	8 680	12 055
	medio	4 742	6 524	8 274	10 117	12 805
	máximo	5 555	7 118	9 055	11 555	13 655
	<u>U.K. Grade</u>	AIO	IO	SIO	PIO	CI0B4
	Relación puntos medios NU: Gobierno	270	249	243	238	223
	*Comprende la prestación de Londres					

No tienen puestos comparables en el gobierno central:

AUSTRIA
ITALIA
FRANCIA
SUIZA

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

10. INFORMACION

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	medio	7 344	9 063	10 748	12 575	no
	Punto medio neto NU, Nueva York	11 560	14 240	17 393	20 350	comparable
	Relación puntos medios NU: Gobierno	157	157	162	162	
CANADA	medio	no	7 288	9 195	12 683	14 672
	Relación puntos medios NU: Gobierno	comparable	162	156	132	133
*REINO UNIDO	medio	2 910	5 100	6 650	7 250	9 360
	Relación puntos medios NU: Gobierno	342	241	225	241	217
	*Comprende la prestación de Londres					

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

11. PERSONAL

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU		P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	no		10 012	12 615	15 040	17 761
	medio			10 939	14 509	16 793	20 425
	máximo	comparable		11 866	16 404	18 547	23 089
	<u>U.S. Grade</u>			GS7 <u>step 6</u> -GS9 <u>step 5</u>	GS11	GS12 <u>steps 1-8</u>	GS13
	Punto medio bruto NU, Nueva York			18 588	23 202	27 588	32 745
	Relación puntos medios NU: Gobierno			170	161	164	140
CANADA	mínimo	no		11 671	13 004	14 600	20 619
	medio			12 474	13 958	16 786	21 982
	máximo	comparable		13 277	14 913	18 973	23 346
	<u>Canadian Grade</u>			PE3	PE4	PE5-6	PE8
	Relación puntos medios NU: Gobierno			126	141	140	128
*REINO UNIDO	mínimo	no	no		5 930	8 680	12 805
	medio				6 524	10 117	13 696
	máximo	comparable	comparable		7 118	11 555	14 605
	<u>U.K. Grade</u>				HEO	<u>Principal</u>	<u>Sen.Prin.step 2.5</u> <u>- Asst.Sec. 4</u>
	Relación puntos medios NU: Gobierno				315	241	210
	*Comprende la prestación de Londres						
AUSTRIA	mínimo	no	no	no	no	no	9 456
	medio						11 823
	máximo	comparable	comparable	comparable	comparable	comparable	14 190
	<u>Dienst Klasse</u>						8
	Relación puntos medios NU: Gobierno						231
*FRANCIA	mínimo	no		4 403	7 814	10 122	8 391
	medio			6 325	8 679	10 781	11 351
	máximo	comparable		8 226	9 545	11 440	14 323
	<u>Indices nets</u>			300-525	475-550	575-630	685-A
	Relación puntos medios NU: Gobierno			264	241	231	262
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	mínimo	no		6 716	7 376	8 316	9 319
	medio			7 637	8 297	9 237	10 240
	máximo	comparable		8 559	9 276	10 159	11 162
	<u>Clase</u>			5	4	3	2
	Relación puntos medios NU: Gobierno			212	245	265	281
	*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						
	No tiene puestos comparables en el gobierno central:						
ITALIA							

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

11. PERSONAL

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	medio	no	8 270	10 748	12 227	14 283
Punto medio neto NU, Nueva York		comparable	14 240	17 393	20 350	23 650
Relación puntos medios NU: Gobierno			172	162	167	166
CANADA	medio	no	9 045	10 116	12 017	15 311
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	130	142	139	127
*REINO UNIDO	medio	no	no	5 100	7 250	10 700
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	comparable	294	241	190
*Comprende la prestación de Londres						
*FRANCIA	medio	no	5 725	7 650	9 270	9 700
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	219	199	191	213
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	medio	no	6 750	7 260	7 955	8 695
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	180	204	217	231
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

CIFRAS BRUTAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

12. FINANZAS Y PRESUPUESTO

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	mínimo	8 555	10 584	11 517	12 615	15 040
	medio	9 595	11 871	13 087	14 509	17 294
	máximo	10 636	13 158	14 658	16 404	19 549
	<u>U.S. Grade</u>	GS5	GS7	GS9	GS11	GS12
	Punto medio bruto NU, Nueva York	14 687	18 588	23 202	27 588	32 745
	Relación puntos medios NU: Gobierno	153	157	179	190	189
CANADA	mínimo	9 575	10 024	12 068	17 004	21 730
	medio	10 214	11 756	12 873	18 155	23 208
	máximo	10 853	12 489	13 681	19 306	24 680
	<u>Canadian Grade</u>	FI 1	FI 2	FI 3	FI 5	FI 7
	Relación puntos medios NU: Gobierno	122	168	153	130	121
*REINO UNIDO	mínimo	3 055	3 930	5 930	8 680	12 805
	medio	3 792	5 030	6 517	10 117	13 705
	máximo	4 530	6 130	7 105	11 555	14 605
	<u>U.K. Grade</u>	CO E04	EO-HEO2	HEO	Prin.	Sen.Prin.2.5- Asst. Sec.4
	Relación puntos medios NU: Gobierno	338	322	315	241	211
	*Comprende la prestación de Londres					
AUSTRIA	mínimo	no	no	no	7 022	no
	medio				8 734	
	máximo	comparable	comparable	comparable	10 447	comparable
	<u>Dienst Klasse</u>				VII	
	Relación puntos medios NU: Gobierno				26	
ITALIA	mínimo	2 979	3 878	4 549	5 621	7 541
	medio		3 921	5 064	6 598	8 430
	máximo		3 964	5 579	7 574	9 319
	<u>Parametro</u>	190	257	307	387-426	530
	Relación puntos medios NU: Gobierno	417	399	389	357	334
*FRANCIA	mínimo	no	4 403	7 776	10 122	8 363
	medio		6 325	8 679	10 781	11 359
	máximo	comparable	8 226	9 545	11 440	14 325
	<u>Indices Nets</u>		300-525	475-550	575-630	685-A
	Relación puntos medios NU: Gobierno		264	241	231	261
	*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento					
*SUIZA	mínimo	6 050	6 716	7 376	8 316	9 319
	medio	6 971	7 637	8 297	9 237	10 240
	máximo	7 892	8 559	9 219	10 159	11 162
	<u>Classe</u>	7	5	4	3	2
	Relación puntos medios NU: Gobierno	184	213	245	265	281
	*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)					

CIFRAS NETAS: COMPARACION DE SUELDOS Y BENEFICIOS

12. FINANZAS Y PRESUPUESTO

Dólares EE.UU.

PAIS	GRADO NU	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5
EE.UU.	medio	7 314	8 940	9 801	10 748	12 575
Punto medio neto NU, Nueva York		11 560	14 240	17 393	20 350	23 650
Relación puntos medios NU: Gobierno		158	159	177	189	188
CANADA	medio	7 526	8 597	9 379	12 580	16 057
Relación puntos medios NU: Gobierno		127	137	153	133	121
*REINO UNIDO	medio	3 220	4 075	5 097	7 250	10 000
Relación puntos medio NU: Gobierno		309	301	296	241	204
*Comprende la prestación de Londres						
ITALIA	medio	3 082	3 526	4 485	5 692	7 230
Relación puntos medios NU: Gobierno		306	331	318	292	269
*FRANCIA	medio	no	5 725	7 650	9 270	9 700
Relación puntos medios NU: Gobierno		comparable	219	199	191	213
*Comprende la prestación de París y la prima de rendimiento						
*SUIZA	medio	6 256	6 750	7 260	7 955	8 695
Relación puntos medios NU: Gobierno		160	180	204	217	231
*Comprende la prestación de hombre casado (Ginebra)						

Apéndice B

CONTRIBUCIONES DE LOS GOBIERNOS A LAS CAJAS DE PENSIONES

1. A continuación se da la información obtenida y comunicada por los consultores. Las notas han sido añadidas.

- Austria: El Gobierno paga lo que sea necesario para cubrir las sumas requeridas por concepto de pensiones, cuando éstas son pagaderas. Ello significa que hay en cada presupuesto anual una partida para pensiones. En forma aproximada, la relación es de dos tercios para sueldos y prestaciones de los funcionarios en servicio activo y un tercio para las pensiones de los funcionarios jubilados.
- Canadá: La contribución del Gobierno asciende al 14,5% de los sueldos.
- Francia: No hay una caja de pensiones especial para funcionarios públicos. Sin embargo, según la información más reciente, el Gobierno hizo una asignación presupuestaria del 22% del valor de la nómina.
- Italia: No hay caja de pensiones. Las pensiones se pagan a los funcionarios públicos jubilados con cargo a los recursos corrientes del tesoro nacional.
- Suiza: La contribución del Gobierno para pensiones asciende al 6% de los sueldos más un 3,1% para el seguro de ancianos y supérstites.
- Reino Unido: No hay caja de pensiones. Las pensiones se pagan a los funcionarios jubilados con cargo a partidas aprobadas anualmente por el Parlamento a/.
- Estados Unidos: Contribución del Gobierno Federal:
1970: 0,91% del valor de la nómina
1971: 2,9% del valor de la nómina b/
Para 1980: 16% a 17% del valor de la nómina (estimado).

a/ Información proporcionada por el Sr. Hillis.

b/ Estas son las contribuciones para los pagos corrientes. En el 49^o informe anual del Civil Service Retirement System (pág. 35) se indica que el nivel total de los costos del sistema era del 22,49% del valor de la nómina al 30 de junio de 1969, empleando el tipo de interés del 3,5%. Desde esa fecha, se han liberalizado las prestaciones de jubilación, la tasa presuntiva de interés se ha elevado al 5% y el nivel de costos ha subido al 23%, según se informa.

ANEXO XIII

ESTUDIO DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO OFICIAL

Introducción

1. En su tercera sesión, celebrada el 2 de junio de 1971, el Comité Especial decidió que se realizara un estudio separado del sistema de ajustes por lugar de destino oficial. Aceptó una sugerencia de que se confiase el estudio al Sr. Pascal Frochaux, actual Embajador de Suiza en Polonia, quien como miembro del Comité de Estudio de Sueldos de 1956 y posteriormente como miembro y Presidente del Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial había participado activamente en la elaboración del sistema.
2. En su 91a. sesión, celebrada el 24 de agosto de 1971, el Comité discutió, con la participación del Sr. Frochaux, los alcances del estudio. Según lo acordado en esa sesión, la finalidad del estudio sería proporcionar al Comité un análisis del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino oficial a la luz de su concepción original, junto con propuestas sobre las modificaciones que pudieran ser convenientes para adaptarlo a las circunstancias actuales.
3. La segunda parte de este estudio se refiere a la posibilidad de excluir el elemento alquiler de los ajustes por lugar de destino oficial y la tercera a ciertos problemas del tipo puramente estadístico.

PRIMERA PARTE

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
PREAMBULO	1 - 2	196
FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO OFICIAL		197
I. ORIGENES DEL SISTEMA	3 - 5	197
II. IDEAS BASICAS DEL SISTEMA	6 - 9	198
III. ANALISIS DEL SISTEMA	10 - 53	201
A. Desde el punto de vista de los principios	10 - 11	201
B. Desde el punto de vista de la compensación íntegra	12 - 18	201
C. Funcionario con cónyuge a cargo	19 - 21	209
D. Funcionario sin cónyuge a cargo	22 - 28	210
E. Los ajustes negativos	29 - 33	214
F. Las prestaciones familiares	34 - 38	215
G. La regla de los cuatro meses	39 - 49	220
H. Conclusiones del análisis	50 - 53	228
IV. ELECCION DE LA BASE DEL SISTEMA	54 - 58	230
Primera hipótesis	55 - 56	230
Segunda hipótesis	56	231
Tercera hipótesis	57	232
Cuarta hipótesis	58	232
V. DEVALUACIONES - REVALUACIONES - MONEDAS FLOTANTES . .	59 - 72	233
VI. PROPUESTAS	73 - 76	239
1. Escala de ajustes por lugar de destino	74	239
2. Prestaciones familiares	75	240
3. Regla de los cuatro meses	76	240

ANEXO

Cuadros 1 a 28

Nota del autor

La distancia a que ha estado de las fuentes estadísticas y de otros datos no ha permitido al autor de este estudio comprobar cada cifra. Es posible, en consecuencia, que se hayan deslizado algunos pequeños errores; éstos, sin embargo, no tendrán efecto alguno sobre los resultados y conclusiones del estudio.

ESTUDIO DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO OFICIAL

por el

Sr. Pascal Frochaux

Embajador

PREAMBULO

1. Con arreglo al mandato que nos ha conferido el Comité Especial encargado de examinar el régimen de sueldos de las Naciones Unidas, el presente estudio se refiere:

- al funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino oficial en el marco del régimen de sueldos de las Naciones Unidas y a la luz de su concepción original,
- a todas las modificaciones que podrían ser convenientes para adaptar el sistema a las circunstancias actuales.

Además, el estudio deberá permitir responder a las siguientes cuestiones:

- a) elección de la base o de las bases para el sistema de ajustes por lugar de destino oficial;
- b) exactitud del método estadístico utilizado corrientemente para determinar la equivalencia del nivel de vida del personal en los diversos lugares de destino;
- c) efectos de la incorporación del elemento "personas a cargo" en el sistema de ajustes por lugar de destino oficial sobre las prestaciones familiares en los diversos lugares de destino;
- d) posibilidad de excluir el elemento "alquiler" del sistema de ajustes por lugar de destino;
- e) repercusiones de los acontecimientos monetarios recientes sobre el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino oficial.

2. El presente estudio se compone de dos partes:

- a) la primera parte trata del funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino oficial desde el punto de vista técnico;
- b) la segunda parte, que se publicará más adelante, estará dedicado al estudio de los métodos estadísticos empleados para establecer los índices del costo de la vida (inciso b) del párrafo 1) y a la posibilidad de excluir el elemento "alquiler" de la comparación estadística (inciso d) del párrafo 1).

PRIMERA PARTE

Funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino oficial

I. ORIGENES DEL SISTEMA

3. El sistema fue implantado el 1.º de enero de 1957 por recomendación del Comité de Estudio de Sueldos de 1956 (documento A/3209, párrs. 133 a 142). En él se preveía especialmente:

a) un sistema de ajustes por lugar de destino oficial representados por "sumas fijas netas" por categorías, calculados sobre la base del sueldo medio neto de cada categoría y según una escala decreciente en dos direcciones:

- i) en sentido vertical, desde la categoría P-1 hasta la P-5 y superiores, en la que la tasa de cálculo del ajuste disminuía del 6% en la categoría P-1 al 4% en las categorías P-5 y superiores, y la tasa intermedia del 5% se aplicaba a la categoría P-3;
- ii) en sentido horizontal, según la progresión de clases para el ajuste (clases 2 a 7, y la clase 1 era la del lugar de destino base equivalente a 100, es decir, con ajuste cero). La tasa de regresión era de 1,11% en la categoría P-1 y de 0,83% al nivel P-5 y categorías superiores.

b) una norma en virtud de la cual el paso de una a otra clase de ajustes por lugar de destino no podía ocurrir sino cuando el promedio de aumento o disminución del índice del costo de la vida, calculado sobre un período de nueve meses consecutivos, fuera del 5% (en relación con la base 100).

4. El sistema fue modificado en dos sentidos como consecuencia de recomendaciones del Comité de Expertos a/ y de la JCAPI:

a) a partir del 1.º de enero de 1962, por decisión de la Asamblea General, los ajustes por lugar de destino de sumas fijas netas "por categorías" quedaron reemplazados por ajustes de sumas fijas netas "por escalones", con una misma tasa de cálculo (porcentaje del sueldo neto) del ajuste para todos los escalones de cada categoría. La regresión en sentido horizontal quedó completamente eliminada. Subsistía aún cierta regresión en sentido vertical para tomar en cuenta en parte las consecuencias de la progresión tributaria (véase a este respecto el documento ECPA/S.3/6 de 7 de abril de 1961 presentado por el Comité de Expertos) b/;

a/ Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial.

b/ Esta decisión fue resultado de un estudio que tuvo por objeto:

- i) examinar si el régimen había permitido garantizar una remuneración equivalente en los diversos lugares de destino y, en caso afirmativo, en qué medida;
- ii) si con el tiempo ese régimen había tenido como consecuencia disminuir el ingreso real de los funcionarios de ciertas clases y categorías y aumentar los de otras clases y categorías y, en tal caso, en qué medida.

b) a partir del 1.º de enero de 1964, por decisión de la Quinta Comisión de la Asamblea General, la regla del promedio de nueve meses consecutivos (véase el inciso b) del párrafo 3) requeridos para pasar de una clase a otra de la escala de ajustes por lugar de destino oficial fue reemplazada por la llamada "de los cuatro meses". Según esta nueva regla, el paso de una clase a otra ocurre cuando el índice del costo de la vida alcanza el nivel de 105, 110, 115, 120 ... ó 95, 90, 85 ... y se mantiene en este nivel durante cuatro meses consecutivos por lo menos, de modo que el nuevo ajuste por lugar de destino se aplica a partir del quinto mes.

5. Al 1.º de enero de 1957, fecha en que entró en vigor el actual régimen de sueldos, entre todas las organizaciones que aplicaban el mismo régimen de sueldos sólo las Naciones Unidas y la OACI tenían un plan interno de contribuciones del personal (impuesto interno) cuya justificación se expresa en la resolución 239 (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas en los siguientes términos:

"Teniendo el propósito de imponer a los miembros del personal de la Organización de las Naciones Unidas una contribución directa comparable a los impuestos nacionales sobre la renta ..."

Frente a la resistencia de los demás organismos especializados a adoptar un plan de contribuciones parecido, la escala de ajustes por lugar de destino oficial (A/3209, párr. 111) de 1956 fue expresada en sumas "netas" que podían aplicar igualmente tanto las organizaciones que tenían una escala de sueldos "brutos" y un plan de contribuciones del personal, como las que tenían un régimen de sueldos "netos" sin contribuciones del personal. Desde entonces, las demás organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, que han adoptado el régimen común de sueldos y ajustes, han implantado la doble escala de sueldos brutos y netos, así como la escala de contribuciones del personal c/. Esta última escala es hoy parte integral del régimen de sueldos. No debe pasarse por alto esta escala en el estudio sobre el funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino inicial.

II. IDEAS BASICAS DEL SISTEMA

6. Conviene ante todo tener presente que, por recomendación del Comité de Estudio de Sueldos de 1956, la Asamblea General decidió que Ginebra fuese la localidad básica de un régimen común de remuneración y que las escalas de sueldos se fijaran de modo que respondiesen al criterio de que "serían las más indicadas para contratar y conservar al personal" (A/3209, párr. 77). Para los demás lugares de destino, los sueldos determinados para Ginebra se adaptan al costo de la vida en esos lugares mediante el sistema de ajustes por lugar de destino, positivos o negativos según que el costo de la vida sea más alto o más bajo que en Ginebra en el momento de entrar en vigor los sueldos básicos (A/3209, párr. 15, inciso viii).

c/ La armonización en este sentido de los organismos especializados respecto del sistema en vigor en las Naciones Unidas ocurrió en 1965, como consecuencia de la decisión de basar el régimen de pensiones en los sueldos brutos.

7. En sus recomendaciones, el Comité de 1956 d/ formuló algunas consideraciones, a saber;

i) que los ajustes iniciales por lugar de destino oficial debían ser determinados principalmente a base de la relación del costo de vida entre Ginebra y la localidad donde estuviese la oficina correspondiente.

ii) había que hacer una apreciación crítica sobre la relación estadística de los precios para tomar en cuenta las modalidades posiblemente diferentes de los gastos en cada localidad;

iii) no debían tenerse en cuenta las "dificultades especiales", salvo en cuando tuvieran efectos económicos tangibles sobre el costo de la vida.

iv) una vez hecha la clasificación inicial, se la modificaría posteriormente conforme a variaciones de 5 puntos del costo local de la vida en relación con el lugar y la fecha de base, regla que sería igualmente válida para Ginebra (A/3209, párr. 15, inciso ix)).

8. El Comité de 1956 hizo además otras consideraciones que revelaban la relativa incertidumbre en que se encontraba frente a la puesta en vigor de un sistema de ajustes por lugar de destino, por no tener a su disposición datos estadísticos seguros ni la experiencia que sólo podía obtenerse después de varios años. Así, por ejemplo, señaló lo siguiente:

i) no se dispone de datos "científicos" para poder establecer un patrón más adecuado (documento A/3209, párr. 140).

ii) la comparación de los precios por sí sola nunca resultará suficiente para equiparar modalidades de vida esencialmente distintas, sin renunciar al principio del "nivel de vida fundamentalmente equivalente" (documento A/3209, párr. 126).

iii) sin embargo, tienen que seguirse efectuando las comparaciones (documento A/3209, párr. 127).

iv) nunca será posible que el personal de todas las oficinas en todas las localidades tenga las mismas modalidades de gastos y el mismo nivel de vida que los funcionarios de la localidad básica, y se debe "aplicar un criterio amplio al interpretar las comparaciones estadísticas" (A/3209, párr. 128).

A esto se debe que el CAC e/ creara en 1959, a propuesta del Comité de 1956 (A/3209, párr. 15, inciso xxvii)) y de la JCAPI, un Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial (a veces llamado simplemente Comité de Expertos) cuyo mandato se definió así:

d/ Documento A/3209, inciso viii) del párr. 15 y párrs. 126 a 136.

e/ E/2993, párr. 24 y E/3108, párr. 28.

a) formular recomendaciones al CAC sobre la administración general del sistema de ajustes por lugar de destino oficial, incluso sobre cuestiones de metodología estadística y sobre los elementos de apreciación que deben tomarse en cuenta;

b) formular recomendaciones, en caso necesario, sobre la clasificación de los lugares de destino correspondientes a las sedes de las organizaciones.

9. En cuanto hace a las prestaciones familiares, en relación con el sistema de ajustes por lugar de destino, el Comité de 1956 opinó:

i) que se debería otorgar a los funcionarios con cargas primarias de familia una "compensación íntegra";

ii) que se debería otorgar a los funcionarios sin dichas cargas las dos terceras partes de esa compensación (A/3209, párr. 138);

iii) que, en la imposibilidad de encontrar una solución totalmente satisfactoria, los ajustes negativos deberían ser iguales para todos los funcionarios, ya para que tuvieran cargas primarias de familia o que no las tuvieran, y que se los debería calcular sobre la base del 75% del sueldo (A/3209, párr. 141);

iv) que se debería fijar, uniformemente para todos los lugares de destino, en 200 dólares netos por año, la prestación por el cónyuge a cargo (que se elevó a 400 dólares en 1962) y en 300 dólares netos al año la prestación por cada hijo a cargo, y conceder un subsidio familiar adicional utilizando para ello el sistema de ajustes por lugar de destino oficial (A/3209, párr. 139).

De aquí la diferencia que existe respecto de los ajustes por lugar de destino entre esas dos categorías de funcionarios.

III. ANALISIS DEL SISTEMA

A. Desde el punto de vista de los principios

10. Como se ha visto más arriba, el sistema se basa en dos premisas que expresan ciertas transacciones entre los diversos principios enunciados por el Comité de 1956. El sistema fue concebido principalmente como sistema de compensación del costo de la vida, pero incluye:

a) Un elemento de carácter social en las clases de ajustes positivos por lugar de destino (1 y superiores), elemento que desaparece cuando el lugar de destino está en la clase cero o en una de las clases de ajuste negativo A, B, C y D (diferencias en las clases positivas sólo entre funcionarios con familiares a cargo y funcionarios sin tales familiares);

b) Una diferencia conceptual entre la fijación del sueldo básico neto, que se refiere a los impuestos cobrados fuera de la Organización, y la fijación del ajuste por lugar de destino, en la cual se hace abstracción de tales impuestos, por lo menos en gran parte.

11. Analizaremos entonces el sistema y su funcionamiento examinándolo en primer lugar desde el punto de vista de la compensación íntegra del costo de la vida, y luego teniendo en cuenta al funcionario con familiares a cargo y al funcionario que no tiene tales familiares. Luego consideraremos los ajustes negativos, las prestaciones familiares y la regla de los cuatro meses. También se analizará el funcionamiento del sistema en las revisiones sucesivas de los sueldos básicos.

B. Desde el punto de vista de la compensación íntegra

12. En esta parte del estudio, consideraremos válidos los métodos estadísticos empleados para comparar el costo de la vida del lugar base (Ginebra) con el costo de la vida de los otros lugares de destino, así como las estadísticas empleadas para medir localmente la evolución del costo de la vida. Para los fines del análisis, partiremos, pues, de los índices establecidos.

13. El principio de la compensación íntegra expresado por el Comité de 1956 tiene, pues, por objeto asegurar la igualdad del poder adquisitivo del sueldo cualquiera que sea el lugar de destino. En esa época, no se planteaba la cuestión de si tal compensación debía considerarse en el marco de un régimen de sueldos brutos como ocurre fuera de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, o en el de un régimen de sueldos netos. En efecto, en aquel momento, como se ha visto, sólo las Naciones Unidas y la OACI tenían una escala de sueldos brutos y un sistema de contribuciones del personal. Las pensiones se calculaban sobre los sueldos netos y los ajustes por lugar de destino expresados en cantidades netas no creaban derecho a pensión. Desde 1965, las pensiones se calculan sobre los sueldos brutos y los ajustes por lugar de destino, si bien siguen expresándose en cantidades netas, entran en parte en el cálculo de las pensiones en los períodos que median entre dos revisiones de los sueldos básicos por incorporación de clases de ajuste por lugar de destino. Esta evolución y la adopción general de una escala de sueldos brutos con una escala

de contribuciones hacen que el análisis del sistema de ajustes por lugar de destino deba hoy hacerse lógicamente de preferencia en función de un régimen de sueldos brutos y no de sueldos netos.

14. Con cualquiera de los dos regímenes, la compensación íntegra exigiría que cada vez que el costo de la vida subiera o bajara en un 5%, los sueldos se aumentaran o se disminuyeran en la misma proporción. No obstante, conviene tener en cuenta el hecho de que una parte del sueldo, la que estatutariamente se dedica a cubrir las cuotas para la Caja de Pensiones, no es afectada por las diferencias de costo de la vida.

15. La cuota personal de los funcionarios para la Caja de Pensiones asciende al 7% del sueldo bruto. Esta cuota pueda aumentarse temporariamente según las circunstancias, en 5% o según un múltiplo de 5, entre dos revisiones de los sueldos básicos, a consecuencia de la incorporación de una o varias clases de ajuste por lugar de destino, cada vez que la media ponderada de los ajustes por lugar de destino en los principales lugares de destino f/ aumenta 5%. Esta cuota suplementaria, de carácter esencialmente temporario, desaparece cuando se incorporan a los sueldos básicos un número correspondiente de clases de ajuste por lugar de destino. Por consiguiente, puede prescindirse de ella g/ para los fines del presente estudio. Por lo tanto, sólo consideraremos la cuota normal del 7%. Ahora bien, esta cuota, que es en sí un gasto del funcionario aunque se retenga en la fuente, permanece independiente del costo de la vida. Su cuantía es una misma para un funcionario de cierto grado y cierto escalón cualquiera que sea su lugar de destino. Por consiguiente, esta parte del sueldo debe ser excluida, de una u otra forma, de la compensación por aumento o disminución del costo de la vida.

16. Se haga el cálculo del ajuste por lugar de destino sobre la base del sueldo bruto o sobre la base del sueldo neto, en ambos casos dos soluciones son posibles, como se indica a continuación, en los párrafos 17 y 18.

17. Soluciones en caso de cálculo del ajuste sobre la base del sueldo bruto:

a) Primera solución: la proporción que se adoptaría para cada variación del costo de la vida en un 5% no sería ya del 5% (véase el párr.14), sino que estaría determinada por la siguiente fórmula:

$$\frac{100 - 7}{100} \cdot 5 = 4,65\% \text{ del sueldo de escalón bruto.}$$

Esta solución no modificaría en relación con el régimen actual el ritmo del paso de una clase de ajuste por lugar de destino a una clase superior o inferior.

f/ La lista de los lugares que se tienen en cuenta se establece después de cada revisión de los sueldos, sobre la base de los siguientes criterios: los lugares en que tengan sede las organizaciones, incluida la sede de la Corte Internacional de Justicia; los lugares de destino que tengan por lo menos 100 funcionarios del cuadro orgánico o de la categoría de Director, cualquiera que sea la organización a que pertenezcan; y los lugares que tengan por lo menos 40 funcionarios de las mismas categorías y pertenezcan a una sola organización.

g/ Esta cuota constituye sólo el 0,35% del sueldo bruto cuando el aumento de la cuota es del 5%.

b) Segunda solución: Mantener, para cada variación del 5% del costo de la vida, una tasa de cálculo del ajuste del 5%, pero incorporar en el cálculo del índice el 7% de gastos constituidos por las cuotas para la Caja de Pensiones a su valor indicial invariable de 100, por la siguiente fórmula:

Índice viejo: 125

Índice nuevo: Ponderación del presupuesto:

$$93 \times 125 = 11.625$$

Ponderación de la cuota:

$$\frac{7}{100} \times 100 = \frac{700}{100}$$

Total

100

$$\frac{12.325}{100} = 123,25$$

Esta solución llevaría el monto de los ajustes por lugar de destino a un nivel algo más alto en relación con la solución anterior (0,35% mayor). En cambio, produciría un desnivel en el paso de una clase de ajuste por lugar de destino a otra, como se indica en el cuadro siguiente:

Años y meses	Ginebra		París		Nueva York	
	Indices		Indices		Indices	
	Actuales	Según método propuesto	Actuales*	Según método propuesto	Actuales	Según método propuesto
1969						
Enero	109 4	108 7	131 0	128 8	129 9	127 8
Febrero	110 7	109 9	131 7	129 5	130 4	128 2
Marzo	110 1	109 3	132 4	130 1	131 7	129 4
Abril	110 1	109 3	133 1	130 8	132 6	130 3
Mayo	110 2	109 4	133 8	131 4	132 9	130 6
Junio	110 3	109 5	134 6	132 2	133 7	131 3
Julio	110 5	109 7	135 4	132 9	134 2	131 8
Agosto	110 7	109 9	136 2	133 7	134 6	132 1
Septiembre	110 9	110 1	122 0**	120 4	135 7	133 2
Octubre	111 2	110 4	122 4	120 8	136 3	133 7
Noviembre	111 6	110 7	122 8	121 2	136 8	134 2
Diciembre	111 9	111 0	123 3	121 7	138 2	135 5
1970						
Enero	112 2	111 3	124 4	122 7	139 2	136 5
Febrero	112 2	111 3	125 5	123 7	140 2	137 4
Marzo	112 8	111 9	126 6	124 7	141 3	138 4
Abril	112 9	112 0	126 9	125 0	141 3	138 4
Mayo	112 7	111 8	127 2	125 3	142 3	139 3
Junio	113 5	112 5	127 5	125 6	142 9	139 9
Julio	113 8	112 8	128 1	126 1	143 8	140 7
Agosto	114 4	113 3	128 7	126 7	144 8	141 6
Septiembre	115 3	114 2	129 3	127 2	145 7	142 5
Octubre	116 0	114 8	129 6	127 5	146 5	143 2
Noviembre	116 8	115 6	129 9	127 8	146 9	143 6
Diciembre	117 8	116 5	130 2	128 1	148 0	144 6

* Puesto que sólo se poseen índices trimestrales, los índices de los meses intermedios se han determinado por extrapolación.

** El dólar pasa de 4,94 francos franceses a 5,55 francos franceses. Descenso de la clase 6 a la clase 5 (125).

En este cuadro se observa que:

- En Ginebra, el paso a la clase 2 (110) habría ocurrido en enero de 1970 en lugar de junio de 1969, o sea 6 meses después, en tanto que el paso a la clase 3 (115) habría ocurrido en 1971, 2 meses después;
- En París, el paso a la clase 6 (130) habría ocurrido en julio de 1969 y no en enero de ese año. La devaluación del franco francés en septiembre de 1969 hizo descender a París a la clase 5 (125); el resultado habría sido el mismo si se hubiera aplicado este método. Según el índice, se habría llegado a la clase 5 en julio de 1970; según este método, 2 meses después;
- En Nueva York, el paso a la clase 6 (130), que ocurrió en junio de 1969, no habría ocurrido hasta 2 meses después, en agosto de ese año; y en 1970 el paso a la clase 7 (135) se habría producido 3 meses después, y a las clases 8 (140) y 9 (145) 4 meses después.

Este método, completamente defendible desde el punto de vista técnico, puesto que aseguraría en el mismo grado que el anterior la igualdad de poder adquisitivo de los sueldos, tendría sin embargo la desventaja "visual" de no ser paralelo en sus resultados. En efecto, la "constante" del 7% tiene un efecto retardatorio cada vez más pronunciado sobre el índice final a medida que aumenta el costo de la vida, fenómeno que sería muy difícil de explicar al personal.

18. Soluciones en caso de cálculo del ajuste por lugar de destino sobre la base del sueldo neto:

a) Primera solución: Al 1.º de julio de 1971, la cuota para la Caja de Pensiones igual al 7% del sueldo bruto constituye, en promedio, los siguientes porcentajes del sueldo neto:

en el grado P-1	8,82%
" " " P-2	9,06%
" " " P-3	9,30%
" " " P-4	9,51%
" " " P-5	9,76%
" " " D-1	9,92%
" " " D-2	10,13%

o sea una media general de 9,50%. Para cada variación del 5% del costo de la vida, la tasa de ajuste por lugar de destino neto se obtendría por la siguiente fórmula:

$$\frac{100 - 9,5}{100} \cdot 5 = 4,53 \text{ del sueldo de escalón neto.}$$

Esta tasa de ajuste aseguraría una igualdad fija de poder adquisitivo de los sueldos netos, pero llevaría las remuneraciones netas totales a un nivel superior al que tendrían si la igualdad se basara en la cantidad bruta (véase el párr. 17) y no en la cantidad neta. Ejemplo:

	Neto		Bruto
<u>P-3, E.I, cl. 5</u>			
Sueldos	11.283		14.690
Indice del lugar de destino (5 x 4,53%)	<u>2.555</u>	(5 x 4,65%)	<u>3.415</u> (compensación óptima)
	13.838		18.105
	=====	NETO	13.569 =====

A un sueldo bruto de 18.120 dólares (P-4, E.I) corresponde un sueldo neto de 13.573 dólares. No sería admisible que, por el juego de los ajustes netos, los sueldos brutos correspondientes excedieran la remuneración bruta que resultaría de la adaptación de los sueldos brutos al costo de la vida a razón del 4,65%. La tasa del 4,53% sería, pues, demasiado alta, y debería ser reducida a tasas inferiores según el nivel de los sueldos, de manera que se evitara la plusvalía (véanse en el anexo los cuadros Nos. 2 a 15) que resultaría de su aplicación. En otros términos, en una escala de ajustes por lugar de destino netos debe tenerse en cuenta la escala de las contribuciones.

b) Segunda solución: Tomar en consideración las cuotas para la Caja de Pensiones, que representan un gasto medio del 9,50% del sueldo neto, en el índice del costo de la vida a su valor indicial invariable de 100, según la siguiente fórmula:

Indice viejo 125

<u>Indice nuevo:</u>	Ponderación del presupuesto:	90,5 x 125 = 11.313	
	Ponderación de la cuota:	<u>9,5 x 100 = 950</u>	
	Total	100	12.263
			----- = 122,63 100 =====

Este método requeriría determinar tasas de cálculo de los ajustes por lugar de destino que tuvieran en cuenta sólo la incidencia de la escala de contribuciones del personal. En cambio, este método, como el precedente (párr. 17, letra b), implicaría un desnivel en el paso de una clase de ajuste a otra. Los ejemplos que se dan a continuación ilustran este de nivel.

Años y meses	<u>Ginebra</u>		<u>París</u>		<u>Nueva York</u>	
	Indíces		Indíces		Indíces	
	Actuales	Según método propuesto	Actuales*	Según método propuesto	Actuales	Según método propuesto
1969						
Enero	109 4	108 5	131 0	128 0	129 9	127 0
Febrero	110 7	109 6	131 7	128 6	130 4	127 5
Marzo	110 1	109 1	132 4	129 3	131 7	128 6
Abril	110 1	109 1	133 1	129 9	132 6	129 5
Mayo	110 2	109 2	133 8	130 5	132 9	129 7
Junio	110 3	109 3	134 6	131 3	133 7	130 4
Julio	110 5	109 5	135 4	132 0	134 2	130 9
Agosto	110 7	109 6	136 2	132 7	134 6	131 3
Septiembre	110 9	109 8	122 0**	119 9	135 7	132 3
Octubre	111 2	110 1	122 4	120 2	136 3	132 8
Noviembre	111 6	110 4	122 8	120 6	136 8	133 3
Diciembre	111 9	110 7	123 3	121 0	138 2	134 5
1970						
Enero	112 2	111 0	124 4	122 0	139 2	135 4
Febrero	112 2	111 0	125 5	123 0	140 2	136 3
Marzo	112 8	111 5	126 6	124 0	141 3	137 3
Abril	112 9	111 6	126 9	124 3	142 3	138 3
Mayo	112 7	111 4	127 2	124 6	142 9	138 8
Junio	113 5	112 2	127 5	124 8	143 8	139 6
Julio	113 8	112 4	128 1	125 4	144 3	140 0
Agosto	114 4	113 0	128 7	125 9	144 8	140 5
Septiembre	115 3	113 8	129 3	126 5	145 7	141 3
Octubre	116 0	114 4	129 6	126 7	146 5	142 0
Noviembre	116 8	115 2	129 9	127 0	146 9	142 4
Diciembre	117 8	116 1	130 2	127 3	148 0	143 4

* Puesto que sólo se poseen índices trimestrales, los índices de los meses intermedios se han determinado por extrapolación.

** El dólar pasa de 4,94 francos franceses a 5,55 francos franceses. Descenso de la clase 6 a la clase 5 (125).

Según este método:

- el paso de Ginebra a la clase 2 (110) habría ocurrido en febrero de 1970 y no en junio de 1969;
- París teóricamente habría llegado a la clase 6 (130) en septiembre de 1969 (coincidencia con la devaluación) y no en enero de ese año, o sea 8 meses después, y la devaluación del franco francés lo habría hecho pasar a la clase 4 (120) y no a la clase 5 (125) en septiembre de 1969;
- Nueva York habría pasado a la clase 6 (130) y luego a la clase 7 (135) 4 meses después, a la clase 8 (140) 5 meses después y todavía no habría llegado a la clase 9 (145) a fines de diciembre de 1970, como llegó.

En sus efectos "visuales", este método tendría las mismas desventajas que el método de la misma concepción descrito en el párr. 17, letra b.

C. Funcionario con cónyuge a cargo

19. Como se indica en el inciso i) del párrafo 9, el sistema de ajustes por lugar de destino oficial debe garantizar una "compensación íntegra" a los funcionarios con familiares primarios a cargo. Además, como se señala en los párrafos 14 y 15, la compensación sólo debe tener relación con la parte del sueldo que sufre la influencia de las fluctuaciones del costo de la vida. En el régimen actual se aplica cierto tipo de regresión de P-1 a D-2 para tener en cuenta la escala de las aportaciones por concepto de contribuciones del personal y mantener así cierta correlación entre la remuneración total (sueldo básico más ajuste por lugar de destino oficial) y el régimen tributario fuera de la Organización. Luego examinamos el nivel de remuneración total bruta para cada clase de ajuste positivo por lugar de destino oficial considerando que, en condiciones óptimas, el principio de la compensación íntegra queda asegurado cuando, por cada aumento del costo de la vida del 5%, el sueldo básico bruto se aumenta en un 4,65% (el 0,35% representa la parte invariable de la cuota a la Caja de Pensiones).

20. En el cuadro No. 1 del anexo se indica, en forma de índices, la remuneración total bruta correspondiente a los sueldos básicos netos aumentados con ajustes netos por lugar de destino oficial al 1º de julio de 1971, después de deducirse la aportación por concepto de contribuciones del personal. Ese cuadro demuestra lo siguiente:

i) En todas las clases de ajuste por lugar de destino oficial, en todos los grados y escalones, la remuneración bruta correspondiente a la neta es superior a lo que sería si los ajustes por lugar de destino oficial se calcularan sobre la base del sueldo bruto a saber:

- hasta un 1% en las clases 1 y 2
- hasta un 2% en las clases 3 a 5
- hasta un 2,5% en la clase 6
- hasta un 3,1% en la clase 7
- hasta un 3,6% en la clase 8
- hasta un 4,1% en la clase 9
- hasta un 4,5% en la clase 10.

ii) En función de la actual escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal, los ajustes por lugar de destino oficial, que en la actualidad se calculan sobre los sueldos netos, son demasiado elevados.

21. En los cuadros Nos. 2 a 15 del anexo se indican cuáles serían los ajustes por lugar de destino oficial netos para los grados P-1 a D-2, en el primer escalón y en el escalón más alto, en cada clase de ajuste por lugar de destino oficial. De esos cuadros se desprende lo siguiente:

i) A partir de 1966, fecha de entrada en vigor de la nueva escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal (que desde entonces ha permanecido invariable), la tasa para calcular los ajustes por lugar de destino para cada grado y escalón se ha mantenido prácticamente igual, pese a que en ese período se han aumentado los sueldos básicos (datos variables: 3 revisiones). Por consiguiente, la relación entre los sueldos y la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal ha variado, lo que debería haberse reflejado en la tasa para calcular los ajustes por lugar de destino oficial;

ii) Al aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal, la compensación íntegra, calculada sobre la base del 4,65% del sueldo bruto, habría dado ajustes por lugar de destino "netos" inferiores a los que se aplicaron y que se aplican en la actualidad. En lo que se refiere a los ajustes por lugar de destino oficial en vigor a partir del 1º de julio de 1971, las diferencias por clase quedan de manifiesto en el cuadro No. 16 del anexo;

iii) La diferencia es bastante notoria en todos los grados, particularmente a partir de las clases 4 ó 5 de los ajustes por lugar de destino oficial;

iv) Una solución que podría dar resultados totalmente equilibrados sería la de calcular los ajustes por lugar de destino oficial sobre la base de los sueldos brutos.

D. Funcionario sin cónyuge a cargo

22. Consideración preliminar. En los procesos de revisión, el sueldo neto h/ se determina mediante una comparación con el sueldo neto que recibe fuera de la Organización una persona de la misma categoría con cónyuge a cargo. Así, pues, por efecto del sistema tributario, el sueldo neto de las Naciones Unidas comprende un elemento de orden social o familiar correspondiente a un beneficio tributario externo que beneficia a la persona con cónyuge a cargo en relación con la persona que no lo tiene. Como el sueldo básico bruto o neto es el mismo para esas dos categorías de funcionarios, el funcionario sin cónyuge a cargo resulta favorecido por una especie de "asignación familiar invisible". A esto se debió, sin duda, que el Comité de 1956 asignara tan sólo una compensación parcial al funcionario sin cónyuge a cargo en el sistema de los ajustes positivos por lugar de destino oficial.

23. Esta situación da lugar a las siguientes observaciones:

i) En todos los lugares de destino oficial de clase 0, o sea sin ajuste por lugar de destino, los funcionarios sin familiares primarios a cargo reciben un sueldo bruto o neto idéntico i/ al de los funcionarios que los tienen. En

h/ Abstracción hecha del "margen" que se le agrega.

i/ Abstracción hecha de la asignación familiar propiamente dicha de 400 dólares, pagada en todos los lugares de destino.

promedio, la prestación social comprendida en ese sueldo representa el 4% del sueldo bruto j/. Esta prestación se justifica en el caso del funcionario con familiares primarios a cargo, pero difícilmente se justifica en el caso del que no los tiene. Esta porción de índole social o familiar, representa, en dólares:

P-1, E.I.	360	P-4, E.I.	723	D-1, E.I.	1.040
E.X.	494	E.XII.	971	E.VII.	1.242
P-2, E.I.	473	P-5, E.I.	908	D-2, E.I.	1.248
E.X.	633	E.X.	1.142	E.IV.	1.349
P-3, E.I.	588				
E.XIII.	818				

ii) En los lugares de destino oficial con ajustes negativos, el descuento es el mismo para ambas categorías de funcionarios, por lo que reciben la misma remuneración k/;

iii) En los lugares de destino oficial con ajustes positivos, el ajuste correspondiente al funcionario sin familiares primarios a cargo asciende tan sólo a dos tercios del ajuste del funcionario con familiares primarios a cargo. Esto se ajusta al principio enunciado por el Comité de 1956 (véase el inciso ii) del párr. 9). No obstante, no se advierte un error de lógica o por lo menos cierta confusión entre el principio de la igualdad del poder adquisitivo del sueldo, que exige una compensación total, y el principio social que fuera de la Organización se expresa en este caso en un trato tributario diferencial y no en asignaciones de compensación por costo de la vida?

24. Si se examina la cuestión desde el ángulo de la igualdad del poder adquisitivo (y si las demás condiciones son iguales), debe reconocerse que no hay ningún motivo para no otorgar una compensación íntegra a los funcionarios sin familiares primarios a cargo, puesto que el sistema de ajustes por lugar de destino existe precisamente para garantizar esa igualdad, cualquiera sea el lugar de destino oficial. En cambio, los funcionarios sin familiares primarios a cargo deberían ser objeto de una escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal más elevada, para evitar que se beneficiaran excesivamente de la "parte social" incluida en el sueldo. De esta manera se eliminaría la falsa impresión, ya generalizada entre los funcionarios, de que la diferencia entre los ajustes por lugar de destino de los funcionarios con familiares primarios a cargo y los funcionarios sin tales familiares constituye una asignación familiar.

j/ Diferencia del régimen tributario medio externo para la persona con cónyuge a cargo y la persona sin cónyuge a cargo (véase el documento A/AC.150/12, párr. 16).

k/ Abstracción hecha de la asignación familiar propiamente dicha de 400 dólares, pagada en todos los lugares de destino.

25. Si se adopta el ángulo de una compensación total del costo de la vida, como en el caso de los funcionarios con familiares primarios a cargo (véase el párrafo 19), y habida cuenta de una escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal un 4% mayor, el análisis del régimen actual pone de manifiesto aumentos y disminuciones del poder adquisitivo, como se puede observar en los cuadros No. 17 a 20 del anexo. En otras palabras, en comparación con los resultados que daría una compensación total (a una tasa de 4,65% por cada nuevo 5% del aumento del costo de la vida) calculada sobre el sueldo bruto, descontadas las aportaciones por concepto de contribuciones del personal (a tasas superiores al 4%), los ajustes por lugar de destino oficial de los funcionarios sin familiares primarios a cargo denotan, en los ejemplos citados:

a) una compensación excesiva

b) una compensación insuficiente.

	\$	Clases	\$	Clases
P-1, E.I.	19 a 279	1 a 5	42 a 285	6 a 10
E.X.	19 a 399	1 a 5	76 a 351	6 a 10
P-2, E.I.	15 a 469	1 a 6	30 a 324	7 a 10
E.XIII.	60 a 673	1 a 6	36 a 326	7 a 10
P-5, E.I.	22 a 738	1 a 7	96 a 268	8 a 10
E.X.	14 a 884	1 a 5	178 a 852	6 a 10
D-2, E.I.	68 a 1.048	1 a 8	20 a 107	9 a 10
E.IV.	105 a 1.168	1 a 9	2	10

26. Cuando se consolidan en los sueldos básicos una o más clases de ajustes por lugar de destino oficial a las sumas previstas para los funcionarios con familiares primarios a cargo 1/, los funcionarios que no tienen familiares primarios a cargo resultan beneficiados con un aumento de sueldo que los primeros no reciben, como queda ilustrado en el cuadro siguiente:

1/ Eso sucedió en 1966, 1969 y 1971.

Grados y escalones	Remuneración neta del funcionario sin familiares primarios a cargo				Excedente
	Actual		Después de la consolidación de 2 clases		
	Consolidación de 2 clases con paso de la clase 2 a la clase 0				
P-1, E.I.	7.257,50	básico* (clase 2)	7.257,50	básico* Consolidación de 2 clases, casado	
	432		648		
	<u>7.689,50</u>		<u>7.905,50</u>	= clase 0**	+ 215
P-3, E.I.	11.283	básico (clase 2)	11.283	básico Consolidación de 2 clases, casado	
	664		996		
	<u>11.947</u>		<u>12.279</u>	= clase 0	+ 332
P-5, E.I.	16.555	básico (clase 2)	16.555	básico Consolidación de 2 clases, casado	
	948		1.422		
	<u>17.503</u>		<u>17.977</u>	= clase 0	+ 474
D-2, E.I.	21.720	básico (clase 2)	21.720	básico Consolidación de 2 clases, casado	
	1.160		1.740		
	<u>22.880</u>		<u>23.460</u>	= clase 0	+ 580

* Sueldo básico al 1.º de julio de 1971.

** Nuevo sueldo básico que correspondería a la remuneración actual, en la clase 2, de los funcionarios con cónyuge a cargo; no obstante, éste sería el sueldo básico que recibirían los funcionarios sin cónyuge a cargo.

27. El caso del funcionario sin familiares primarios a cargo presenta además otro problema, a saber, el de las situaciones en que, debido a una devaluación importante de la moneda local en relación con el dólar de los Estados Unidos, el lugar de destino oficial desciende una o más clases (la devaluación acarrea una baja local del índice del costo de la vida para los sueldos expresados en dólares). El ejemplo de París ilustra la situación. En septiembre de 1969, el dólar de los Estados Unidos subió de 4,94 a 5,55 francos franceses, con lo que París descendió de la clase 6 a la clase 5. En el grado P-5, escalón X, los funcionarios con familiares a cargo sufrieron una disminución de 729 dólares, en tanto que sus colegas sin familiares a cargo vieron disminuir su remuneración en tan sólo 436 dólares. Reducido a francos franceses, el sueldo neto líquido de estos últimos funcionarios resultó superior al que recibían antes de la devaluación, lo que no fue el caso de sus colegas con familiares a cargo. Por lo tanto, en esta situación el sistema no puede invertirse sin que haya anomalías. Los funcionarios sin familiares a cargo resultan injustificadamente favorecidos.

28. Para concluir, la solución dada a la situación de los funcionarios sin familiares primarios a cargo se aparta de toda lógica, puesto que:

i) El sueldo básico bruto o neto comprende una "asignación familiar invisible" que ese funcionario perdería si se le aplicara una escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal diferente de la aplicada al funcionario con familiares primarios a cargo;

ii) La escala de ajustes por lugar de destino fijada en los dos tercios del ajuste de los funcionarios con familiares a cargo da la impresión de que el tercio restante representa una asignación familiar, en tanto que ese tercio forma parte del "ajuste por el costo de la vida" y garantiza, de la misma manera que los otros dos tercios, la igualdad del poder adquisitivo del sueldo;

iii) Estas dos categorías de funcionarios, en la clase 0 y en las clases de ajustes negativos A, B y C, se encuentran en exacta igualdad de condiciones, sin que se tenga en cuenta su situación familiar.

E. Los ajustes negativos

29. No se trata aquí de hacer un juicio sobre el valor asignado al sueldo básico bruto o neto, sino de ver si las deducciones que se hacen de ese sueldo como consecuencia del sistema de ajustes por lugar de destino responden al principio de la igualdad de poder adquisitivo. El Comité de 1956 sugirió (véase el párr. 9, iii)) que los ajustes negativos se calcularan sobre el 75% del sueldo por considerar que los funcionarios tendrían más dificultades en afrontar sus gastos con un sueldo reducido. En realidad, por cada 5% de costo de la vida inferior a 100, la reducción que se aplica actualmente corresponde al monto del ajuste por lugar de destino positivo del funcionario sin familiares primarios a cargo, es decir, a los dos tercios del ajuste positivo por lugar de destino del funcionario con familiares a cargo.

30. En el cuadro No. 21 anexo, que se refiere a la situación del funcionario con familiares primarios a cargo, se indican:

a) las deducciones que convendría aplicar acumulativamente a las clases A, B y C si se las calculara sobre el 75% del sueldo neto (a la tasa media de 4,53% para tener en cuenta la parte invariable de las cuotas a la Caja de Pensiones (véase el párr. 18, letra c.));

b) las deducciones aplicables en caso de que el cálculo se hiciera sobre el 75% del sueldo bruto (a la tasa del 4,65% para tener en cuenta la parte invariable de las cuotas a la Caja de Pensiones y en aplicación del Plan de Contribuciones del Personal);

c) las deducciones que se aplican actualmente;

d) las deducciones aplicables en caso de que el cálculo se basara en el 100% del sueldo bruto (a la tasa del 4,65%) reducidas a dos tercios (véase el cuadro No. 22 anexo).

31. De estos cuadros puede deducirse:

- que las soluciones a) y b) supra llevarían las deducciones a montos un poco superiores a los actuales;
- que la tercera solución (letra d) supra, véase el cuadro No. 22 anexo) arroja resultados ligeramente inferiores a las deducciones actuales, no obstante lo cual, presentaría la ventaja, respecto de las otras soluciones, de tener más en cuenta la incidencia del Plan de Contribuciones del Personal.

32. En la medida en que la Asamblea General no pueda aceptar la supresión del sistema de ajustes negativos (en cuyo favor militarían diversos argumentos), la tercera solución representaría una transacción razonable, a pesar de que difiere un poco de la solución propuesta por el Comité de 1956.

33. Queda aún por resolver la cuestión del funcionario sin familiares primarios a cargo, que, tanto en las clases sujetas a ajustes negativos como en la clase O, se beneficia indebidamente de la "prestación familiar invisible" incluida en los sueldos brutos o netos. La única solución de este problema consistiría en adoptar un plan diferencial de contribuciones para los funcionarios con familiares a cargo y los funcionarios sin tales familiares y en efectuar las deducciones sobre los sueldos brutos y no sobre los netos.

F. Las prestaciones familiares

34. Como ya se indicó en el párrafo 23, i), los sueldos básicos en las Naciones Unidas, a diferencia de lo que ocurre con los sueldos externos tomados como base de comparación, contienen un "componente social o familiar" del que los funcionarios externos se beneficiarían como consecuencia del sistema impositivo. A los

finés del presente estudio, este componente se calculó partiendo de la hipótesis m/ de que el funcionario sin familiares primarios a cargo pagaría, fuera de las Naciones Unidas, un impuesto superior en aproximadamente un 4% del sueldo bruto al que le correspondería si tuviese familiares primarios a cargo. El cuadro No. 23 anexo indica cuáles serían los importes de dicho componente para cada una de las clases de ajuste por lugar de destino si las prestaciones correspondientes se calcularan sobre la base del sueldo bruto, a razón de 4,65% cada 5 puntos de diferencia del costo de la vida. Estos importes serían ligeramente superiores - de 0,1% a 4,5% según la categoría y la clase - si se calcularan sobre la base de la remuneración global bruta correspondiente a los sueldos y ajustes por lugar de destino netos en vigor desde el 1º de julio de 1971, conforme al cuadro No. 1. Sin embargo, se trata aquí de un problema vinculado al Plan de Contribuciones y no de una prestación familiar en el sentido del Estatuto del Personal. A pesar de ello, no dejaría de ser conveniente señalar a la atención del Comité Especial este aspecto del régimen de sueldos básicos de las Naciones Unidas.

35. Según el Reglamento de Personal (cláusula 3.4), las prestaciones familiares comprenden:

- a) la prestación por esposa o esposo a cargo: 400 dólares netos por año;
- b) la prestación por cada hijo a cargo: 300 dólares por año;
- c) la prestación por padre, madre, hermano o hermana a cargo, de no haber cónyuge a cargo: 200 dólares por año.

Estas prestaciones no están sujetas a ninguna adaptación al costo de la vida en el lugar de destino del funcionario, lo que podía justificarse en un principio porque las diferencias del costo de la vida eran relativamente pequeñas. Esto no ocurre en la actualidad, ya que las diferencias con respecto a la base van de menos de un 15% a más de un 40%.

36. Como no se adaptan a los cambios del costo de la vida, estas prestaciones no representan el mismo poder adquisitivo en todos los lugares de destino. Como se indica a continuación, las diferencias son considerables:

m/ Tomada del documento A/AC.150/12, de 11 de junio de 1971, párr. 16.

Clases de ajuste	Porcentaje	Familia		Hijos
		\$	\$	
		a	b	
C	118	471	235	353
B	111	444	222	333
A	105	421	210	316
0	<u>100</u>	<u>400</u>	<u>300</u>	<u>300</u>
1	95	381	190	286
2	91	364	182	273
3	87	348	174	261
4	83	333	166	250
5	80	320	160	240
6	77	308	154	231
7	74	296	148	222
8	71	286	143	214
9	69	276	138	207
10	67	267	133	200

Como puede observarse, las prestaciones sufren una pérdida del poder adquisitivo proporcional a la evolución del costo de la vida en las clases 1 a 10; en cambio, representan un poder adquisitivo superior al de la base en los lugares de destino con ajustes negativos A, B y C.

37. Si el análisis se hace a partir del 1.º de enero de 1962, fecha en la que la prestación por familiares a cargo se elevó de 200 a 400 dólares, se comprueba que el poder adquisitivo de dicha prestación disminuyó considerablemente en cada una de las clases de ajuste como consecuencia de su falta de adaptación al costo de la vida, según se indica a continuación:

Clase de ajuste	Poder adquisitivo actual		Pérdida actual de poder adquisitivo	Después de la adaptación al costo de la vida al 1.º de enero de 1969
	Porcentaje	\$	\$	\$
C	90	358	48	448
B	85	338	74	474
A	80	320	100	500
0 al 1/1/62	<u>100</u>	<u>400</u>	-	-
0 al 1/1/69*	76	304	127	527
1	72	290	153	553
2	69	276	179	579
3	66	264	206	606
4	63	253	232	632
5	61	243	259	659
6	58	234	285	685
7	56	225	311	711
8	54	217	338	738
9	52	210	364	764
10	51	203	390	790

* El índice especial de Ginebra pasó de 108,2 a 135,8 entre el 1.º de enero de 1962 y el 31 de diciembre de 1968. Como el índice de 108,2 se redujo a 105 por decisión de la JCAPI, el índice rectificado al 31 de diciembre de 1968 era de 131,7, lo que representa un aumento del 31,7% durante el período considerado.

Para mantener el poder adquisitivo que esta prestación tenía en 1962 y en todos los lugares de destino, convendría:

a) adaptarla al nivel del costo de la vida de Ginebra en la fecha de base de los sueldos en vigor desde el 1.º de julio de 1971, es decir, el 1.º de enero de 1969;

b) prever una prestación diferente para cada una de las clases de ajuste por lugar de destino (con intervalos de 5% en 5% por cada aumento o disminución del 5% del costo de la vida);

c) tomar las mismas medidas respecto de la prestación reducida (véase el párr. 35, letra c)).

38. En cuanto a la prestación de 300 dólares por hijos, que se mantiene sin cambios desde el 1.º de enero de 1957 n/ su poder adquisitivo se ha reducido notablemente como consecuencia del alza del costo de la vida registrada desde entonces, según puede verse a continuación:

Clase de ajuste	Poder adquisitivo actual		Pérdida actual de poder adquisitivo	Después de la adaptación al costo de la vida al 1.º de enero de 1969
	Porcentaje	\$		\$
C	82	246	65	365
B	78	233	87	387
A	73	220	108	408
0 al 1/1/56	<u>100</u>	<u>300</u>	-	-
0 al 1/1/69	70	209	130	430
1	66	199	151	451
2	62	190	173	473
3	60	182	194	494
4	58	174	216	516
5	56	167	237	537
6	54	161	259	559
7	52	155	280	580
8	50	150	302	602
9	48	144	323	623
10	46	140	345	645

Como ocurre con la prestación por familiares a cargo (véase el párr. 37), el poder adquisitivo que la prestación por hijos tenía en 1956 se habría mantenido si su importe se hubiese ajustado al nivel del costo de la vida en que se basan los sueldos actuales. Por otra parte, para que su poder adquisitivo fuese el mismo en cualquier lugar de destino, convendría prever una prestación diferente para cada una de las clases de ajuste por lugar de destino (con intervalos de 5% en 5% por cada 5% de alza o baja del costo de la vida)

n/ La comparación debe referirse al 1.º de enero de 1956, fecha de base del régimen instaurado por el Comité de 1956, pues la prestación de 300 dólares se paga en Nueva York desde 1955. Durante este período, el costo de la vida en Ginebra ha aumentado en un 43,3% según estadísticas suizas para el período comprendido entre el 1.º de enero de 1956 y el 30 de abril de 1960 y según las cifras del índice especial de Ginebra para el período comprendido entre abril de 1960 y diciembre de 1960.

G. La regla de los cuatro meses

39. El Comité de Expertos en Ajustes por Lugar de Destino Oficial (documento ECPA/S.4/11, de 27 de abril de 1962) había recomendado que se cambiara la regla que estaba en vigor entonces, según la cual el paso de una clase de ajuste por lugar de destino a otra (superior o inferior) podía ocurrir sólo cuando la media del índice del costo de la vida calculada sobre nueve meses revelara una variación de 5% con respecto al índice básico 100. El Comité de Expertos sugirió que se reemplazara dicha regla por una nueva, llamada la regla de los cuatro meses, que consiste en hacer un cambio de clase sólo cuando el índice del costo de la vida revela un aumento o disminución de por lo menos el 5% con respecto al índice básico 100 durante cuatro meses consecutivos. Esta nueva regla se introdujo el 1.º de enero de 1964.

El Comité Especial se interesó por saber si la nueva regla de los cuatro meses no había creado una ventaja suplementaria para los funcionarios (además de la ya implicada, según algunos, por el automatismo del sistema de ajustes por lugar de destino) y si no convenía volver a la regla anterior de la media de nueve meses.

Para apreciar los efectos respectivos de una y otra regla, conviene comparar los resultados de la aplicación de cada una. El análisis se refiere a los siguientes índices:

- a) el índice especial de Ginebra de abril de 1960 a diciembre de 1965, sin tener en cuenta los cambios ocurridos en los sueldos básicos durante ese período, a fin de disponer de una serie de índices discontinua (véase el cuadro No. 24 en el anexo);
- b) el índice de los ajustes por lugar de destino en Ginebra de diciembre de 1965 a diciembre de 1969, teniendo en cuenta la revisión de los sueldos básicos al 1.º de enero de 1969 (véase el cuadro No. 25 en el anexo);
- c) el índice de los ajustes por lugar de destino de Nueva York de marzo de 1966 a diciembre de 1970, teniendo en cuenta la revisión de los sueldos básicos al 1.º de enero de 1969 (véase el cuadro No. 26 en el anexo);
- d) el índice de los ajustes por lugar de destino de París de marzo de 1966 a diciembre de 1970, teniendo en cuenta la revisión de los sueldos básicos al 1.º de enero de 1969 (véase el cuadro No. 27 en el anexo).

40. Estos cuadros revelan que, en comparación con la regla de la media de nueve meses, la regla de los cuatro meses tiene por efecto, en general, adelantar en un mes la fecha a partir de la cual debe producirse un cambio de clase. En unos pocos casos, el adelanto es de dos meses; a veces, en cambio, las fechas coinciden.

41. La ligera ventaja concedida a los funcionarios por la regla de los cuatro meses, con respecto a la regla anterior, está justificada no sólo por las ventajas administrativas y prácticas que condujeron al Comité de Expertos a sugerirla, sino también por el desfase que se produce en la compensación del costo de la vida.

En efecto, los cuadros Nos. 24 a 27 revelan que los cambios sucesivos de clase ocurren en un momento en que el índice del costo de la vida es siempre superior al índice que determina el ajuste (105, 110, 115, 120, etc.). En los casos de aumento continuo del costo de la vida, la regla de los cuatro meses permite, pues, la subsistencia de un margen bastante considerable no compensado. Este margen ascendió a los siguientes porcentajes en los años 1966-1970:

	1966 %	1967 %	1968 %	1969 %	1970 %	Media de los cinco años*
En Ginebra	1,30	3,98	2,68	2,73	4,20	2,98
En Nueva York	2,80	3,40	4,98	3,92	5,91	4,20
En París	3,63	3,81	4,06	1,56	3,39	3,29

* Media anual calculada sobre el período de cinco años.

42. En vista de lo que precede, cabe concluir que la regla de los cuatro meses es una medida muy (si no demasiado) "prudente", aunque haya conducido a dos pasos sucesivos de Nueva York a una clase superior durante un mismo año, como ocurrió en 1969 y 1970. La razón de este hecho no es la regla de los cuatro meses, sino las consecuencias de la inflación y en parte el mismo sistema de ajustes por lugar de destino. En efecto, cuanto más alto está el lugar de destino en la escala de clases de ajuste, menor es el porcentaje del aumento del costo de la vida representado por la diferencia entre las clases (del 5% con respecto a la base 100) en relación con el nivel alcanzado en la clase anterior, y al revés en las clases negativas, como se ve en el siguiente cuadro:

Clases	Costo de la vida en porcentaje de la clase anterior	Clases	Costo de la vida en porcentaje de la clase anterior
C	5,55	4	4,35
B	5,26	5	4,17
A	5,00	6	5,00
0	0	7	3,85
		8	3,70
1	5,00	9	3,57
2	4,76	10	3,45
3	4,55		

Según el sistema actual, basta que el costo de la vida aumente en Nueva York un poco más del 3,5% para que esta ciudad pase de la clase 8 a la clase 9. En otras palabras, cuanto más alta es la clase, más se acelera el ritmo de los ajustes.

43. Esta situación podría remediarse estableciendo una escala con diferencias uniformes del 5%, no con respecto a la base 100, sino con respecto a la clase anterior. De esta manera tendríamos la siguiente progresión:

Clases	Diferencia con respecto a la clase precedente %	Diferencia entre las clases con respecto a la base %	Indices criterios de los ajustes por lugar de destino	
			Nuevos	Actuales
1)	2)	3)	4)	5)
C	5	4,50	85,75	85
B	5	4,75	90,25	90
A	5	5,00	95,00	95
0	5	0	<u>100,00</u>	<u>100</u>
1	5	5,00	105,00	105
2	5	5,25	110,25	110
3	5	5,50	115,75	115
4	5	5,80	121,55	120
5	5	6,10	127,65	125
6	5	6,40	134,00	130
7	5	6,70	140,70	135
8	5	7,05	147,75	140
9	5	7,40	155,15	145
10	5	7,75	162,90	150

44. Una escala de este tipo disminuiría el ritmo de los pasos de una clase a otra, particularmente en las clases superiores (compárense las columnas 4 y 5 en el cuadro del párrafo 43). El paso de una clase a otra sólo se produciría cuando el costo de la vida hubiera efectivamente aumentado en 5% desde el último ajuste, como exige el sistema actual para pasar de la clase 0 a la clase 1. Es evidente, sin embargo, que los ajustes por lugar de destino no serían uniformes de una clase a otra, sino que serían, como los índices, ligeramente progresivos de manera que estuviera asegurada la igualdad del poder adquisitivo de los sueldos. Un método de este tipo implicaría el abandono de la escala de ajustes por lugar de destino en números absolutos y la adopción de una escala de tasas de ajuste para cada una de las clases. Partiendo de una tasa de ajuste inicial del 4,65% del sueldo bruto

para todo aumento del costo de la vida del 5% con respecto a la base, tendríamos la siguiente escala:

Clases	Ajustes en porcentaje del sueldo básico bruto	Progresión de los ajustes en porcentaje del sueldo básico bruto
C	13,25 / 8,85*	0,70**
B	9,05 / 6,05*	0,25**
A	4,65 / 3,10*	0
0	—	—
1	4,65	0
2	9,55	0,25
3	14,65	0,70
4	20,05	1,45
5	25,70	2,45
6	31,65	3,75
7	37,85	5,30
8	44,40	7,20
9	51,30	9,45
10	58,50	12,00

* Hipótesis de los dos tercios.

** Regresión.

Por ejemplo, según este método, la clase 6 estaría justificada sólo si el índice llegara a 134, y no, como ocurre según la norma actual, si llegara a 130. En cambio, el ajuste por lugar de destino sería mayor en una cantidad igual al 3,75% del sueldo básico bruto.

45. Una escala de este tipo tendría además la ventaja de eliminar las dificultades que surgen al incorporar a los sueldos básicos una o varias clases de ajuste por lugar de destino, como las que surgen actualmente cuando la incorporación no va acompañada de un aumento de sueldo real (véase el documento CCAG/SEC/94 (PMR), de 16 de diciembre de 1969). Ejemplos de una incorporación de tres clases, según el régimen actual:

<u>Antes de la incorporación</u>			<u>Después de la incorporación</u>	
	Indices	Clases	Nuevos índices*	Nuevas clases
a	116,0	3	100,8	0
b	121,0	4	105,2	1
c	136,8	7	118,9	3
d	142,8	8	124,1	4

* En el caso de una incorporación de tres clases, los nuevos índices se obtienen actualmente con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Índice viejo} \times 100}{115 \text{ (3 cl.)}} =$$

O sea, en los ejemplos c y d, un descenso de cuatro clases en vez de tres. El método indicado en el párrafo 43 permitiría mantener un paralelismo riguroso al incorporar clases de ajuste por lugar de destino, como se ve en los siguientes ejemplos:

<u>Antes de la incorporación</u>			<u>Después de la incorporación</u>	
	Indices	Clases	Nuevos índices*	Nuevas clases
a	116,0	3	100,2	0
b	121,0	3	104,5	0
c	136,8	6	118,2	3
d	142,8	7	123,3	4

* En el caso de una incorporación de tres clases, los nuevos índices se obtendrían con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Índice viejo} \times 100}{115,75 \text{ (índice de la clase 3 según el cuadro del párrafo 43)}} =$$

O sea, uniformemente, un descenso de tres clases correspondiente a las tres clases incorporadas a los sueldos básicos.

Este método evitaría asimismo una solución de continuidad en la aplicación de la regla de los cuatro meses cuando la incorporación de una o varias clases ocurre durante el período de cuatro meses.

46. El sistema indicado eliminaría las dificultades indicadas, pero sería de administración demasiado complicada. Podría reemplazarse por un sistema más simple de ajustes basado en los sueldos brutos, con cierta progresión en los intervalos de los índices que determinan las clases y que implique la adopción del método de cálculo del índice indicado en el párrafo 17, letra b, a saber:

Clases	Diferencia con respecto a la clase precedente	Diferencia entre las clases con respecto a la base	Índices criterios	Tasa de ajuste
C	5,55	5	85	- 10
B	5,26	5	90	- 6,6
A	5,00	5	95	- 3,3
0	5,00	0	<u>100</u>	0
1	5,00	5	105	5
2	4,76	5	110	10
3	5,45	6	116	16
4	5,17	6	122	22
5	4,92	6	128	28
6	4,68	6	134	34
7	5,22	7	141	41
8	4,96	7	148	48
9	4,73	7	155	55
10	5,16	8	163	63

47. Este método:

- a) eliminaría el fenómeno de la aceleración del ritmo de los ajustes que acompaña al ascenso en la escala de clases;
- b) permitiría, en caso de incorporación de una o varias clases a los sueldos básicos, rebajar uniformemente todos los lugares de destino en un mismo número de clases;
- c) exigiría como contraparte que la regla de los cuatro meses se redujera a tres meses, plazo éste que nos parece suficiente para asegurarse de que no se trata de un aumento o descenso pasajero del costo de la vida o de una variación estacional. Los cuadros Nos. 25 a 27 del anexo indican, en un período de cinco años,

que es muy raro que el índice se mantenga en un mismo nivel durante más de dos meses consecutivos y sólo presenta una disminución limitada en el curso de un solo mes. Véase a este respecto el cuadro del párrafo 40. Como expresamos aquí una opinión contraria a la del Comité de Expertos (ECPA/S.12/9, párrs. 47 a 52, de 22 de abril de 1970), nos preguntamos si no convendría pedirle que volviera a examinar esta cuestión.

48. También hemos considerado otro problema. Según la opinión del Comité de Expertos (ECPA/S.12/9, párr. 45), en caso de incorporación de una o varias clases de ajuste por lugar de destino a los sueldos básicos, el lugar de destino que se encuentre en el período de los cuatro meses en el momento en que ocurre la incorporación aplicaría la regla de los cuatro meses sobre la base de la serie de índices válida antes de la incorporación. No compartimos esta opinión, aunque sospechamos que se expresó sobre la base de una situación particular que quizás indujo en error. Creemos que la cuestión debería ser examinada de nuevo por el Comité, considerando todas las posibles consecuencias de esa regla. En efecto, los siguientes ejemplos indican a qué desigualdades de sueldo puede conducir la aplicación de dicha regla:

1º Caso de París al 1º de enero de 1969, momento en que la serie de índices se presentaba así:

1968 septiembre	135,3
octubre	135,8
noviembre	136,8
diciembre	136,8

Antes de la incorporación de una clase, el índice justificaba el paso a la clase 7 el 1º de enero de 1969. Sobreviene la incorporación que reduce el índice de diciembre a 130,3 por la fórmula usual de $\frac{136,8 \times 100}{105}$. La nueva serie revisada retroactivamente habría sido la siguiente:

1968 septiembre	128,8
octubre	129,3
noviembre	129,8
diciembre	130,3

Sobre esta base, París habría tenido que llegar al 1º de abril para pasar a la clase 6, mientras que sobre la base de la anterior serie de índices (que ya no era válida, puesto que se refería a una situación de sueldos distinta), pudo hacerlo ya el 1º de enero. ¿Qué habría significado esa regla si se hubieran incorporado dos o tres clases? El nuevo índice de diciembre habría sido el siguiente:

- a) incorporación de dos clases: 124,3
- b) incorporación de tres clases: 118,9

¡La norma mencionada habría autorizado a París, en el caso a), a pasar a la clase 5 y, en el caso b), a la clase 4 el 1º de enero de 1969!

2º Nueva York estaba el 1º de enero de 1969 en una situación casi igual:

Nueva serie

1968	septiembre	134,4	
	octubre	135,0	
	noviembre	135,5	
	diciembre	135,8	129,3
1969	enero	(136,3)	129,9

Sobre la base de la nueva serie, Nueva York podría pasar a la clase 6 el 1º de febrero de 1969, mientras que, según la regla de los cuatro meses y sobre la base de la serie de índices válida desde el 1º de enero de 1969, no habría podido pasar a dicha clase hasta el 1º de junio. Si se hubieran incorporado dos o tres clases, los nuevos índices habrían sido los siguientes:

a)	2 clases:	diciembre 1968	123,4
		enero 1969	123,9
b)	3 clases:	diciembre 1968	118,0
		enero 1969	118,6

¡La aplicación de la regla habría, pues, justificado el paso de Nueva York, en el caso a), a la clase 5 y, en el caso b), a la clase 4!

49. Nos parece que el único método válido en situaciones de este tipo es establecer una serie de índices revisados para los cuatro meses precedentes a la incorporación según la siguiente fórmula:

$$\frac{x.100}{105} \circ \frac{x.100}{110} \circ \frac{x.100}{115}$$

según que se incorporen una, dos o tres clases. La serie revisada sería el único determinante para la aplicación de la regla de los cuatro meses, como lo es en caso de revaluación o devaluación (véase más adelante, V). No debe olvidarse, a este respecto, que la incorporación de una o varias clases a los sueldos básicos no disminuye en modo alguno la remuneración; al contrario, la aumenta en el sentido de que los nuevos ajustes por lugar de destino son por lo menos 4% mayores que los anteriores por cada clase incorporada. Por consiguiente, son superiores a las anteriores por lo menos en 4%, en 8% o en 12%, según que la incorporación sea de una, de dos o de tres clases.

H. Conclusiones del análisis

50. Cualquiera que sea el régimen de sueldos, brutos o netos, siempre se planteará, en una organización cuyas ramificaciones se extienden a los cinco continentes y que emplea un personal calificado contratado internacionalmente, el interrogante de cómo lograr que los sueldos tengan el mismo poder adquisitivo en los diversos lugares de destino. Tal igualdad del poder adquisitivo, a nuestro juicio, sólo puede obtenerse mediante un sistema de ajustes que responda a las siguientes condiciones:

- 1) que esté vinculado a una localidad básica y a una fecha de referencia;
- 2) que se efectúen estudios comparativos a intervalos que no sean excesivamente largos (cada cinco años, por ejemplo), a fin de medir la diferencia que exista, para funcionarios internacionales en su mayoría expatriados, entre el costo de la vida en la localidad básica y en la fecha de referencia y el costo de la vida en la misma época en el lugar de destino de que se trate. Una vez establecida esta relación, podrá observarse localmente hasta la fecha del próximo estudio comparativo la evolución del costo de la vida en ese lugar de destino;
- 3) que sobre tal base se determinen las correcciones necesarias que hayan de introducirse en los sueldos para eliminar las diferencias observadas en el poder adquisitivo de los sueldos según los lugares de destino, teniendo en cuenta el vínculo que debe existir entre las remuneraciones netas en las Naciones Unidas y fuera de ellas (sueldos, ajustes por lugar de destino, plan de contribuciones);
- 4) que el sistema sea reversible, es decir, que con él sea posible restituir la igualdad del poder adquisitivo tanto en casos de alza como de baja del costo de la vida;
- 5) que el sistema permita la incorporación periódica de una o más clases de ajustes en los sueldos básicos, sin que por ello resulte perturbado el sistema;
- 6) que el sistema sea independiente de toda medida de carácter social, de modo que la política social de la organización pueda expresarse mediante el plan de contribuciones del personal y las prestaciones familiares (a reserva, en este último caso, de que ellas también se adapten al costo de la vida en el lugar de destino a fin de garantizarles el mismo poder adquisitivo).

51. El sistema de ajustes por lugar de destino de sumas fijas netas en las Naciones Unidas satisface las condiciones 1) y 2). Satisface apenas en parte las condiciones del número 3) y no satisface ninguna de las condiciones 4) a 6), por las siguientes razones:

- a) no se toma suficientemente en cuenta el plan de contribuciones del personal;
- b) se mantienen tasas constantes para el cálculo de los ajustes por lugar de destino, mientras que, por otro lado, los sucesivos aumentos de los sueldos básicos han modificado la relación original entre éstos y la escala de contribuciones del personal;

c) existe un plan de contribuciones del personal muy poco matizado: tiene una progresión demasiado grande de grupos de ingresos y de tasas de aportes;

d) no existe un plan especial de contribuciones aplicable al funcionario sin familiares primarios a cargo (véanse los párrs. 22 a 28);

e) la diferencia entre las clases sucesivas de ajuste es del 5% con relación a la base 100, en lugar de ser de 5% entre una y otra clase.

52. Como consecuencia, a lo largo de los años se ha introducido alguna deformación, si no en el sistema, por lo menos en las cuantías de los ajustes por lugar de destino, debido al hecho de que los sueldos han experimentado aumentos sucesivos por incremento del ingreso real o incorporación de una o más clases de ajuste por lugar de destino (en razón de la constante alza del costo de la vida), mientras que las tasas de cálculo de los ajustes por lugar de destino permanecían invariables a pesar de que los sueldos alcanzaban grupos superiores de la escala de contribuciones. De allí la aparición de "excedentes" que, opuestamente a lo que los hechos demostraban antes de 1962, justificarían hoy día nuevamente que se introdujera una regresión horizontal y se reforzara la regresión vertical (véase el cuadro No. 28) en la escala de ajustes por lugar de destino si ésta ha de continuar sobre una base de sumas netas.

53. El análisis ha demostrado además:

a) que un sistema de ajustes de sumas fijas netas, vinculado a un régimen de sueldos brutos con plan de contribuciones, siempre será imperfecto;

b) que los funcionarios que tienen familiares primarios a cargo gozan de una "sobrecompensación" que varía desde el 1% hasta el 4,5% según la clase del ajuste por lugar de destino;

c) que el funcionario que no tiene familiares primarios a cargo recibe una sobrecompensación a veces considerable en las clases 1 a 6 y, en cambio, sufre en general cierta pérdida en las clases superiores;

d) que la introducción de una escala de contribuciones distinta para el funcionario sin cónyuge a cargo sólo es posible en el marco de un régimen de sueldos y ajustes por lugar de destino brutos;

e) que la regla de los cuatro meses es una medida excesivamente prudente y restrictiva; que su aplicación en función del índice anterior cuando se registra la incorporación de clases de ajustes por lugar de destino es una disposición poco adecuada;

f) que las prestaciones familiares han perdido mucho de su poder adquisitivo desde la fecha en que fueron fijadas y el sistema actual de ajustes por lugar de destino no da a tales prestaciones el mismo poder adquisitivo en todos los lugares de destino, ya que no son parte del sistema.

IV. ELECCION DE LA BASE DEL SISTEMA

54. A fin de determinar si un sistema de ajustes puede tener una o varias bases, debemos partir de ciertas hipótesis:

55. Primera hipótesis: El sistema de organizaciones de las Naciones Unidas conserva, como hasta ahora, un régimen común de sueldos aplicable universalmente.

En este caso, la base que se tome para determinar los ajustes por lugar de destino sólo puede ser una. La localidad de base sólo tiene, a este efecto, un significado, que es el de permitir determinar, para los fines de los estudios estadísticos comparativos del costo de la vida entre ciudades, la canasta de bienes y servicios, los precios y las proporciones de gastos que reflejen el costo de la vida en esa localidad en un momento dado y para el grupo de personas formado por los funcionarios internacionales que perciben determinados ingresos. No tiene importancia alguna que se asigne a esa localidad la clase 0 o cualquiera otra. Los ingresos dados son los que se paguen en el momento señalado y pueden muy bien estar compuestos por un sueldo básico más los ajustes por lugar de destino. Por ejemplo: si se elige a Ginebra como localidad de base y se hicieron estudios comparativos en octubre de 1970, en momentos en que Ginebra estaba en la clase 2, con un índice de ajustes por lugar de destino de 111,3, la relación entre Ginebra, París y Nueva York en ese momento habría sido la siguiente:

Ginebra 100, París	116,4, o sea un costo de vida más alto que en Ginebra
Ginebra 100, Nueva York	131,6, o sea un costo de vida más alto que en Ginebra
Ginebra 100, Roma (por hipótesis)	95,1, o sea un costo de vida más bajo que en Ginebra

Estos resultados indican las diferencias del costo de la vida respecto de Ginebra tomada como base 100 en octubre de 1970. Ahora bien, esta base 100 corresponde a un costo de la vida de índice 111,3 en relación con el costo de la vida 100 al que se referían los sueldos básicos en la clase 0 el 1.º de enero de 1969. Conviene, pues, dar nueva base a los índices de esas ciudades para determinar la relación verdadera con la base de los sueldos mediante la siguiente fórmula:

Indice de Ginebra en octubre de 1970 x Indice de París en relación con Ginebra en octubre de 1970

100

es decir:

$$\frac{111,3 \times 116,4}{100} = 129,5$$

de este modo:

Cuando Ginebra estaba en	111,3	clase 2
París estaba en	129,5	" 5
Nueva York estaba en	146,4	" 9
Roma habría estado en	105,8	" 1

Para las finalidades de los estudios comparativos del costo de la vida entre ciudades, la ciudad de base que debe proporcionar los datos de referencia para la comparación no ha de encontrarse forzosamente en la clase 0. En teoría, puede no ser Ginebra. Sin embargo, nos parece que, todavía hoy, al igual que en 1965, se impone la elección de Ginebra, porque esta ciudad es el centro europeo de las Naciones Unidas y de varios organismos especializados, porque en ella vive numeroso personal o/ (factor muy importante para los estudios estadísticos básicos), porque allí son fácilmente identificables las condiciones normales de vida de los funcionarios internacionales, porque el mercado ofrece todas las variedades de productos, porque la Oficina Internacional del Trabajo dispone de un servicio de estadísticas adecuado y porque el franco suizo ofrece garantías de estabilidad p/. Prácticamente, no hay otra ciudad que pueda reunir tantas condiciones favorables para desempeñar el papel de base de comparación simultánea de los costos y del nivel de vida de los funcionarios internacionales.

56. Segunda hipótesis: Las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas adoptan un régimen y una escala comunes de sueldos y ajustes para funcionarios no expatriados y concede además, a los expatriados un subsidio de expatriación.

El sistema de ajustes podría funcionar, mutatis mutandis, en la misma forma que en la primera hipótesis (párr. 55). Se trataría igualmente de garantizar a esos sueldos la igualdad de poder adquisitivo en todos los lugares de destino. En cambio, el subsidio de expatriación podría aplicarse para cada lugar de destino en función de otros criterios, distintos del costo de la vida (si bien es preciso, sin duda, tenerlo en cuenta parcialmente), tales como: las dificultades para la contratación o el traslado de funcionarios; las dificultades relativas al clima o a otras circunstancias de la vida local, aunque estas últimas dificultades pueden no ser las mismas para cada expatriado desde el punto de vista de su país de origen; la distancia del país de origen; la ausencia de vida cultural; la falta de seguridad, etc.

o/ Ginebra, 2.390; París, 805; Viena, 738; Roma, 1.325; Nueva York, 2.162.

p/ Salvo una devaluación en 1936 y una revaluación en 1971.

57. Tercera hipótesis: Las organizaciones adoptan escalas de sueldos separadas.

Esto sería el fin del régimen común con todas las dificultades que ello entrañaría en el plano de la administración y la coordinación, no solamente para las organizaciones, sino también para los Estados Miembros. Tal sistema multipolar requeriría, sin embargo, la adopción de una "escala común exterior de sueldos", que se aplicaría a los funcionarios trasladados a un lugar de destino fuera de la sede de su organización. Sería inconcebible que funcionarios o expertos provenientes de diversas organizaciones, trasladados al mismo lugar, recibieran dentro de la misma categoría remuneraciones diferentes. Esta escala común exterior debería estar complementada por un sistema de ajustes, como en el caso de la primera hipótesis (párr. 55), y vinculada también a una localidad básica que respondiera a las condiciones necesarias para servir de punto de referencia en las comparaciones estadísticas del costo de la vida entre ciudades.

58. Cuarta hipótesis: Las organizaciones adoptan escalas regionales de sueldos distintas unas de otras (por ejemplo:

1. América y Australia,
2. Europa,
3. Africa,
4. Asia).

No nos proponemos determinar de qué modo estarían relacionadas entre sí estas escalas ni decidir si tal sistema sería administrativamente viable. Nos limitaremos al aspecto de los ajustes necesarios para mantener, dentro de cada zona geográfica, la igualdad de poder adquisitivo de estos sueldos. Un sistema de ajustes por lugar de destino de concepción igual al adoptado en el caso de una escala común podría aplicarse, mutatis mutandis, a cada una de las escalas regionales. Tendríamos así cuatro escalas de ajustes y sería necesario elegir cuatro ciudades de base, por ejemplo:

Para América y Australia:	Nueva York
Para Europa:	Ginebra
Para Asia:	Bangkok
Para Africa:	Addis Abeba

Cada lugar de destino oficial dentro de la correspondiente zona geográfica sería colocado en la clase de la escala de ajustes por lugar de destino válida para esa zona. La clasificación se haría según la diferencia que existiera en el costo de la vida entre el lugar de destino y la localidad básica de la zona geográfica. Con tal sistema, sería necesario que en cada localidad de base hubiera un servicio estadístico adecuado para realizar los estudios comparativos del costo de la vida, con el consiguiente riesgo de que existiesen divergencias entre los métodos estadísticos utilizados y en la aplicación de las cuatro escalas distintas de ajustes por lugar de destino.

V. DEVALUACIONES - REVALUACIONES - MONEDAS FLOTANTES

59. Puesto que los sueldos se expresan en dólares, aunque se pagan en la moneda del lugar del destino (salvo excepciones), toda modificación de la cotización del dólar utilizada para la conversión de los sueldos a la moneda local tiene repercusiones en el costo de la vida en el lugar de destino, ya que éste se mide en función del tipo de cambio aplicado al dólar. Esto ocurre en todos los lugares de destino (salvo en los Estados Unidos, en donde la moneda nacional es el dólar), tanto que los sueldos sean convertidos en todo o solamente en parte a la moneda local como que se paguen en dólares. En otras palabras, el poder adquisitivo de los sueldos y prestaciones expresados en dólares fuera de los Estados Unidos es función del poder adquisitivo del dólar, que a su vez se expresa en el tipo de cambio utilizado para la conversión de los sueldos a la moneda local.

60. Existe, pues, una relación directa entre el tipo de cambio del dólar y el costo de la vida en la forma en que éste se mide respecto de los funcionarios fuera de los Estados Unidos. En consecuencia:

a) una baja del tipo de cambio del dólar frente a la moneda del lugar de destino (ya sea a consecuencia de una revaluación de dicha moneda por decisión de las autoridades o del libre juego del mercado flotante de cambios o, caso hipotético, de una devaluación del dólar) trae consigo automáticamente un alza del costo de la vida proporcional a la baja del tipo de cambio del dólar, lo que se refleja entonces en el alza del índice local de ajustes por lugar de destino.

b) a la inversa, un alza del tipo de cambio del dólar (ya sea a consecuencia de una devaluación de la moneda del lugar de destino por decisión de las autoridades o de una baja del tipo de cambio en relación con el dólar en un mercado flotante de cambios o, caso hipotético, de una revaluación del dólar) produce una baja del costo de la vida proporcional al alza del tipo de cambio del dólar, lo que se refleja entonces en la baja del índice local de ajustes por lugar de destino.

61. Desde el punto de vista de la economía estadística del sistema de ajustes por lugar de destino, no hay diferencia alguna sustancial entre:

a) un alza del costo de la vida en virtud de un alza interna de los precios locales y un alza de esos precios a consecuencia de una baja del tipo de cambio del dólar;

b) a la inversa, una baja del costo de la vida a consecuencia de una baja interna de los precios locales y una baja de esos precios debida a un alza del tipo de cambio del dólar.

Es decir, que los índices de los ajustes por lugar de destino son siempre la medida del costo de la vida local expresada en dólares.

62. Así pues, en teoría, una modificación del tipo de cambio del dólar no debería ser inconveniente para la aplicación de la regla de los cuatro meses. Pero, en casos de revaluación o devaluación de cierta importancia, sería injusto, en el primer caso,

obligar al personal a sufrir una pérdida considerable de poder adquisitivo durante cuatro meses consecutivos, como tampoco se justificaría, en el segundo caso, permitir que durante cuatro meses consecutivos gozara de una importante ganancia de poder adquisitivo.

63. El Comité de Expertos estimó (párr. 14 del documento ECPA/S.4/11, de 17 de abril de 1962) que la regla de cuatro meses no debería aplicarse después de una devaluación o revaluación de la moneda y que en tales casos habría que revisar la serie de índices en función del nuevo tipo de cambio y determinar la clasificación del lugar de destino sobre la base del índice revisado. En otras palabras, el período de cuatro meses se considera a la inversa al aplicar a los índices de los tres primeros meses el tipo de cambio del dólar en el cuarto mes. El método es correcto en sí cuando se trata de una revaluación o devaluación de cierta importancia que cambia bruscamente, en el curso de un mes, la relación de cambio y el índice. Pero no suprime todos los problemas a los que volveremos a referirnos. El método no puede, sin embargo, aplicarse en caso de pequeñas variaciones del tipo de cambio. En el primer caso se trata de evitar en lo posible una pérdida o un incremento importante del poder adquisitivo a consecuencia de una medida monetaria. Por el contrario, los casos de pequeñas variaciones se confunden con el alza o la baja progresiva del costo de la vida. La dificultad está en fijar el límite entre esas dos situaciones. Nos parecería razonable establecer un límite de la manera siguiente:

a) Variaciones del tipo de cambio para la conversión de los sueldos de 1% o más: Preparación, en forma retroactiva, de una serie revisada de índices aplicando el nuevo tipo de cambio a los índices de los tres meses anteriores; la nueva serie sería determinante para la aplicación de la regla de los cuatro meses.

b) Variaciones del tipo de cambio para la conversión de los sueldos de 1% o menos: Aplicación normal de la regla de los cuatro meses.

64. Este método se ilustra con los siguientes ejemplos:

1.º Caso de Ginebra

a) La revaluación del franco suizo ocurrida en mayo de 1971 condujo a la organización a cambiar la tasa de conversión, que pasó, a partir del 1.º de junio, de 4,32 a 4,08 por dólar.

	<u>Indice</u>	<u>Tipo de cambio</u>	<u>Indice revisado sobre la base del tipo de 4,8</u>
Febrero, <u>clase 3</u>	119 2	4 32	126 2
Marzo	119 6	4 32	126 7
Abril	119 7	4 32	126 8
Mayo	119 8	4 32	126 9
Junio	120 0	4 32	127 0 clase 5

Sobre la base del índice revisado, la regla de los cuatro meses justificó el paso de Ginebra a la clase 5 a partir del 1.º de junio de 1971.

b) El 1^o de julio de 1971, al incorporarse dos clases del ajuste que hicieron pasar a Ginebra de la clase 5 a la clase 3, el índice de junio pasa de 127,0 a 115,5, lo cual produce una nueva serie de índices, que será modificada luego al variar el tipo de cambio de 4,08 a 3,95 por dólar en octubre:

	<u>Indice</u>	<u>Tipo de cambio</u>	<u>Indice revisado sobre la base del tipo de 1,0325</u>
Junio, <u>clase 3</u>	115 5	4 08	119 3
Julio	115 2	4 08	119 0
Agosto	115 8	4 08	119 6
Septiembre	117 6	4 08	121 4
Octubre	117 9	4 08	121 8

Sobre la base de este índice revisado, el comienzo de la serie de cuatro meses necesarios para que Ginebra pasara a la clase 4 ocurrió en septiembre. En consecuencia, Ginebra podrá pasar a la clase 4 el 1^o de enero de 1972.

2^o Caso de Montreal

El cambio del dólar pasa de 1,08 a 1.0325 en junio de 1970:

	<u>Indice</u>	<u>Tipo de Cambio</u>	<u>Indice revisado sobre la base del tipo de 1,0325</u>
Febrero, <u>clase 2</u>	114 0	1 08	119 2
Marzo	114 0	1 08	119 2
Abril	114 5	1 08	119 7
Mayo	114 2	1 08	119 4
Junio	114 4	1 08	119 7

Según la regla de los cuatro meses, el índice revisado ha justificado el paso de Montreal a la clase 3 a partir del mes de junio.

3^o Ejemplos teóricos de una modificación de 0,8% del tipo de cambio en mayo de 1971:

a) baja del cambio

	<u>Indice</u>	<u>Tipo de cambio</u>
Enero	119 0	4 00
Febrero	119 2	4 00
Marzo	119 3	4 00
Abril	119 5	4 00
Mayo	(119 6)	(4 00)
Mayo	120 6	3 978

b) alza del cambio

	<u>Indice</u>	<u>Tipo de cambio</u>
Enero	119 3	4 00
Febrero	119 5	4 00
Marzo	119 8	4 00
	(119 5)	(4 032)
Abril	120 5	4 00
Mayo	(121 0)	(4 00)
Mayo	120 0	4 032

Puesto que se trata de una variación de menos del 1%, no se ha revisado la serie de índices. El período de cuatro meses empieza en mayo en el ejemplo a) y en abril en el ejemplo b).

65. Como se observa en estos ejemplos, la baja del tipo de cambio del dólar aplicado a la conversión de los sueldos hace subir el índice, pero lo hace bajar si el tipo de cambio sube. La operación es simplemente aritmética y obedece a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Índice x tipo de cambio anterior}}{\text{nuevo tipo de cambio}}$$

66. En un sistema de ajustes que varían de 5% en 5% no es posible obtener la equivalencia absoluta del poder adquisitivo de las remuneraciones antes y después de una revaluación o de una devaluación. Habrá siempre, en consecuencia, según la amplitud de la medida monetaria y el nivel a que haya llegado el índice, una ganancia o una pérdida limitada del poder adquisitivo.

67. La ganancia se presenta normalmente en casos de devaluación, cuando el puesto recibe el beneficio del ajuste correspondiente al índice criterio inmediatamente superior al que resulta de la devaluación. Así, por ejemplo, el puesto X de ~~Índice~~ índice 127, clase 5, permanecerá en la clase 5 si el índice resultante de la devaluación no baja a 120 o menos, excepto en los casos límites de los resultados de la serie revisada de índices para los tres meses precedentes al de la devaluación. El siguiente cuadro ilustra el método actual:

	<u>Índices antes de la devaluación</u>	a	<u>Índices revisados</u>	b	c
Enero	126 0	120 0	119 5	118 5	
Febrero	126 2	120 2	119 7	118 7	
Marzo	126 5	120 5	120 0	119 0	
Abril	<u>127 0</u>	<u>121 0</u>	<u>120 5</u>	<u>119 5</u>	
Mayo	"	121 5	121 0	120 0	
Junio	-	126 6	121 5	120 3	

Devaluación, en abril de: a) 4,7%
 b) 5,12%
 c) 5,91%

En el ejemplo a), el puesto permanecerá en la clase 5.

En el ejemplo b), el puesto permanecerá también en la clase 5, ya que el índice no ha bajado a 120 o menos durante cuatro meses consecutivos.

En el ejemplo c), el puesto descenderá a la clase 4.

En los tres casos, el puesto gozará del beneficio de una clase más durante un período más o menos largo en comparación con otros puestos en donde no hay devaluación, que deben esperar a que el índice se eleve durante cuatro meses por lo menos al nivel criterio. Hay, pues, prácticamente siempre, ganancia en caso de devaluación. Además, el descenso de clase que pueda producirse nunca es proporcional a la devaluación.

68. La pérdida se presenta en los casos de revaluación según el nivel alcanzado por el índice antes de la medida monetaria y según su amplitud, pero, además, porque el ajuste por lugar de destino nunca es proporcional a la revaluación. Los ejemplos que siguen ilustran esta situación:

	<u>Indices antes de la devaluación</u>	<u>Indices revisados</u>		
		a	b	c
Enero	120 0	126 0	123 9	123 6
Febrero	120 2	126 2	124 2	123 8
Marzo	120 5	126 5	124 5	124 0
Abril	<u>121 0</u>	<u>127 0</u>	<u>125 0</u>	<u>124 6</u>
Mayo	-	127 5	125 5	125 1
Junio	-	127 7	125 7	125 3

Revaluación, en abril, de: a) 4,96%
b) 3 1/3%
c) 3%

En estos ejemplos:

a) El puesto pasará inmediatamente a la clase 5 y registrará una ligera pérdida, ya que el ajuste por lugar de destino oficial del 4% q/ en promedio es inferior a la tasa de la revaluación;

b) El puesto pasará a la clase 4 como correspondía antes de la revaluación, y no llegará a la clase 5 sino tres meses después de la medida monetaria. La pérdida transitoria es casi del equivalente de una clase;

c) El puesto pasará también a la clase 4, como correspondía antes de la revaluación, pero no logrará acceso a la clase 5 sino cuatro meses más adelante; la pérdida es todavía más sensible que en el caso b).

69. Evidentemente estas situaciones falsean el juego normal del sistema de ajustes por lugar de destino. Los funcionarios que ganan con una devaluación no son los mismos que pierden en caso de revaluación. La situación es tanto más aguda en la actualidad cuanto que son frecuentes las modificaciones monetarias. Sólo vemos una manera de atenuar esos desequilibrios, que provienen de la rigidez de los índices criterio que determinan las clases de ajustes por lugar de destino. Es preciso romper esa rigidez.

70. Para ello, habría que reemplazar los índices criterio por tramos del costo de la vida de un lado y otro de esos índices, formando así una gama de índices válida para la clase de que se trate, como se indica en el siguiente cuadro:

q/ En realidad, las tasas actuales varían entre el 4% y el 4,46%.

Clases	Indices que determinan el ajuste	Gama de índices que dan acceso a la clase			Tasas porcentuales del ajuste
C	85	87 5	-	82 4	10
B	90	92 5	-	87 4	6 2/3
A	95	95	-	92 4	3 1/3
0	0		-		-
1	105	105 0	-	107 4	5
2	110	107 5	-	112 4	10
3	115	112 5	-	117 4	15
4	120	117 5	-	122 4	20
5	125	122 5	-	127 4	25
6	130	127 5	-	132 4	30
7	135	132 5	-	137 4	35
8	140	137 5	-	142 4	40
9	145	142 5	-	147 4	45
10	150	147 5	-	152 4	50

Se podría considerar razonable que, de un lado y otro del sueldo básico, la separación inicial continuara siendo del 5%.

71. Una escala como ésta introduciría mayor equidad entre los casos de devaluación y revaluación y los casos normales de fluctuación del costo de la vida. Sin embargo, no resolvería todos los problemas planteados por las variaciones del tipo de cambio. En caso de revaluación, habrá siempre alguna disminución de la "take home pay", o paga líquida, debido al hecho de que la compensación mediante el juego de los ajustes por lugar de destino sólo se hace hasta en un poco más de las cuatro quintas partes. A la inversa, en caso de devaluación, sólo se produce una baja de un poco más de las cuatro quintas partes. Pero este margen, repetimos, nunca es superior al que impone el sistema en los casos normales de alza del costo de la vida. Se podría pensar en introducir una especie de "garantía" de que en caso de revaluación (ya que en casos de devaluación el sistema siempre es favorable al personal), la paga líquida no podrá ser inferior a la que se recibía antes de la revaluación. Pero, al hacer esto, ¿no se agregaría al sistema un elemento de inequidad en relación con los demás lugares de destino que deben esperar pacientemente a que la elevación del índice les permita obtener en parte lo que los primeros habrían recibido por circunstancias afortunadas? Los sueldos de las Naciones Unidas aunque no son exageradamente elevados, son suficientes para resistir aquí o allí alguna fluctuación pasajera inevitable debida a un sistema que ofrece, por lo demás, ventajas indiscutibles.

72. Cualquiera que sea el sistema, siempre presentará algunas dificultades. Confíe-
mos en el buen juicio y en el Comité de Expertos para resolverlas.

VI. PROPUESTAS

73. El sistema actual de ajustes ha cumplido su función durante 15 años. Sin embargo, ha revelado ciertas imperfecciones, la principal de las cuales consiste en cierta confusión de los principios, especialmente de los principios sociales y el principio de la igualdad del poder adquisitivo. Las propuestas que se formulan a continuación se basan en los resultados del estudio. En estas propuestas no se tiene en cuenta la posibilidad o imposibilidad administrativa de su aplicación por las organizaciones.

74. 1. Escala de ajustes por lugar de destino

a) La primera solución, que consideramos óptima y que respondería a todas las condiciones, consistiría en pasar de un sistema de cantidades netas a un sistema de cantidades brutas. Esto implicaría:

- i) La adopción generalizada de un régimen de sueldos brutos;
- ii) la introducción simultánea de una nueva escala de contribuciones del personal de dos categorías, una para el funcionario que tiene cónyuge a cargo y la otra para el que no lo tiene;
- iii) el establecimiento de un sistema de ajustes basado en el sueldo bruto según la progresión y las tasas del cuadro del párrafo 46, que eventualmente se modificaría según los principios del párrafo 70, y la adopción del método de cálculo del índice indicado en el párrafo 17, párrafo 17, b);
- iv) el cálculo, según las mismas tasas, de los ajustes sobre el sueldo de escalón bruto para las dos categorías de funcionarios;
- v) el cálculo de la contribución del personal sobre el sueldo de escalón bruto más los ajustes brutos en las clases de ajustes positivos y sobre el sueldo bruto menos el ajuste bruto en las clases de ajustes negativos.

b) La segunda solución, que no resolvería todos los problemas (véanse los párrafos 42 a 45), consistiría en:

- i) adoptar las propuestas precedentes excepto las de los números iii y iv;
- ii) fijar los ajustes positivos uniformemente para las dos categorías de funcionarios en 4,65% del sueldo de escalón bruto por cada variación del 5% del costo de la vida por encima de la base 100;

- iii) fijar los ajustes negativos (si se decide mantenerlos) en una tasa reducida del 3,10% (2/3 de 4,65%) del sueldo de escalón bruto por cada variación del 5% del costo de la vida por debajo de la base 100;
- iv) si no se adoptan las medidas que acaban de indicarse en ii y iii):
 - aa) adopción del método de cálculo del índice indicado en el párrafo 17, b;
 - bb) ajustes positivos uniformes para las dos categorías de funcionarios a razón de una tasa del 5% del sueldo de escalón bruto por cada variación del 5% del costo de la vida por encima de la base 100;
 - cc) ajustes negativos a una tasa reducida del 3,3% (2/3 de 5%) del sueldo de escalón bruto por cada variación del 5% del costo de la vida por debajo de 100;
- v) eventualmente, la adopción de la escala de índices según el párrafo 70.

75. 2. Prestaciones familiares

Podrían seguir fijándose en cantidades netas, que, sin embargo, deberían adaptarse al costo de la vida actual y al costo de la vida de los diversos lugares de destino según las tasas adoptadas para los ajustes por lugar de destino. Por razones sociales y en vista de su pequeña importancia financiera, podrían no disminuirse en los lugares de destino donde el costo de la vida es inferior a la base 100.

76. 3. Regla de los cuatro meses

- i) el plazo podría reducirse a tres meses, puesto que este período es ampliamente suficiente para comprobar si el aumento o descenso del costo de la vida es pasajero o no;
- ii) en caso de modificación superior al 1% del cambio de la moneda en que se pagan los sueldos, establecimiento de una serie de índices revisados para los tres meses anteriores al de la modificación y uso de la serie revisada como única base válida de la aplicación de la regla;
- iii) en caso de incorporación de una o varias clases a los sueldos básicos, establecimiento de una serie de índices revisados como en ii),

ANEXO

Cuadro No. 1

Indices de la remuneración total bruta correspondiente a los sueldos netos más los ajustes por lugar de destino oficial, al 1.º de julio de 1971

Grados y escalones	Clases de ajuste por lugar de destino oficial										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
P-1, escalón I	100	100,1	100,2	100,6	100,9	101,3	101,6	101,9	102,2	102,5	102,7
escalón X	100	100,3	100,5	100,7	100,9	101,1	101,3	101,8	102,2	102,6	102,9
P-2, escalón I	100	100,3	100,6	100,8	101,1	101,3	101,5	101,7	102,1	102,5	102,9
escalón X	100	100,4	100,9	101,3	101,7	102,0	102,3	102,6	102,9	103,2	103,4
P-3, escalón I	100	100,2	100,4	100,9	101,3	101,7	102,1	102,5	102,8	103,1	103,4
escalón X	100	100,3	100,5	100,7	101,1	101,6	102,1	102,5	102,9	103,3	103,6
P-4, escalón I	100	100,4	100,7	100,0	101,3	101,6	101,8	102,2	102,8	103,2	103,7
escalón XVIII	100	100,4	100,8	101,2	101,5	101,9	102,1	102,7	103,3	103,8	104,3
P-5, escalón I	100	100,2	100,6	101,1	101,5	101,9	102,3	102,6	103,0	103,6	104,2
escalón X	100	100,2	100,3	100,6	101,1	101,6	102,0	102,4	102,8	104,5	104,2
D-1 escalón I	100	100,3	100,6	100,9	101,2	101,6	102,1	102,7	103,2	103,6	104,1
escalón VII	100	100,1	100,5	100,9	101,2	101,5	101,9	102,5	103,1	103,7	104,2
D-2, escalón I	100	100,2	100,6	100,9	101,2	101,5	101,9	102,6	103,2	103,7	104,2
escalón IV	100	100,3	100,6	100,9	101,3	101,9	102,5	103,1	103,6	104,1	104,5

Cuadro No. 2

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º Julio 1971			
	Ajuste lugar destino: 252 dólares netos (4,43%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 276 dólares netos (4,45%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 324 dólares netos (4,46%)		Diferencias por clases	
	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%
Indíces	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>			
1	241	+ 11	+ 11	4,24	265	+ 11	+ 11	4,27	314	+ 10	+ 10	4,33
2	242	+ 10	+ 21	4,25	264	+ 12	+ 23	4,26	314	+ 10	+ 20	4,33
3	241	+ 11	+ 32	4,24	265	+ 11	+ 34	4,27	301	+ 23	+ 43	4,15
4	242	+ 10	+ 42	4,25	265	+ 11	+ 45	4,27	293	+ 31	+ 74	4,04
5	241	+ 11	+ 53	4,24	265	+ 11	+ 56	4,27	293	+ 31	+ 105	4,04
6	242	+ 10	+ 63	4,25	264	+ 12	+ 68	4,26	294	+ 30	+ 135	4,05
7	241	+ 11	+ 74	4,24	262	+ 14	+ 82	4,23	293	+ 31	+ 166	4,04
8	242	+ 10	+ 84	4,25	247	+ 29	+ 111	3,98	293	+ 31	+ 197	4,04
9	241	+ 11	+ 95	4,24	247	+ 29	+ 140	3,98	294	+ 30	+ 227	4,05
10	235	+ 17	+ 112	4,13	247	+ 29	+ 169	3,98	293	+ 31	+ 258	4,04
Promedio	<u>4,23.</u>				<u>4,18</u>				<u>4,11</u>			

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 3

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

P-1 Escala X/ Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971					
	Ajuste lugar destino: 336 dólares netos (4,43%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 366 dólares netos (4,42%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino:		Diferencias por clases			
	NETO	%	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
			<u>Dólares EE.UU.</u>						<u>Dólares EE.UU.</u>					
1	329	4,34	+ 7	+ 7	+ 28	+ 28	338	+ 28	+ 28	402	+ 24	+ 24	4,17	
2	314	4,14	+ 12	+ 19	+ 28	+ 56	338	+ 28	+ 56	402	+ 24	+ 48	4,17	
3	307	4,05	+ 29	+ 48	+ 28	+ 84	338	+ 28	+ 84	401	+ 25	+ 73	4,17	
4	307	4,05	+ 29	+ 77	+ 28	+ 112	338	+ 28	+ 112	402	+ 24	+ 97	4,17	
5	307	4,05	+ 29	+ 106	+ 28	+ 140	338	+ 28	+ 140	402	+ 24	+ 121	4,17	
6	308	4,06	+ 28	+ 134	+ 27	+ 167	339	+ 27	+ 167	402	+ 24	+ 145	4,17	
7	307	4,05	+ 29	+ 163	+ 28	+ 195	338	+ 28	+ 195	384	+ 42	+ 187	3,98	
8	307	4,05	+ 29	+ 192	+ 28	+ 223	338	+ 28	+ 223	373	+ 53	+ 240	3,87	
9	308	4,06	+ 28	+ 220	+ 28	+ 251	338	+ 28	+ 251	373	+ 53	+ 293	3,87	
10	307	4,05	+ 29	+ 249	+ 28	+ 279	338	+ 28	+ 279	373	+ 53	+ 346	3,87	
Promedio							<u>4,02</u>						<u>4,06</u>	

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 4

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

P-2 Escala I:	1.º enero 1966.				1.º enero 1969				1.º julio 1971			
	Ajuste lugar destino: 324 dólares netos (4,45%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 351 dólares netos (4,41%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino:		Diferencias por clases	
	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>			
1	315	+ 9	+ 9	4,32	326	+ 25	+ 25	4,10	385	+ 26	+ 26	4,15
2	316	+ 8	+ 17	4,34	324	+ 27	+ 52	4,07	385	+ 26	+ 52	4,15
3	300	+ 24	+ 41	4,12	323	+ 28	+ 80	4,06	385	+ 26	+ 78	4,15
4	295	+ 29	+ 70	4,05	324	+ 27	+ 107	4,07	385	+ 26	+ 104	4,15
5	295	+ 29	+ 99	4,05	323	+ 28	+ 135	4,06	385	+ 26	+ 130	4,15
6	294	+ 30	+ 129	4,03	323	+ 28	+ 163	4,06	385	+ 26	+ 156	4,15
7	295	+ 29	+ 158	4,05	324	+ 27	+ 190	4,07	385	+ 26	+ 182	4,15
8	295	+ 29	+ 187	4,05	323	+ 28	+ 218	4,06	374	+ 37	+ 219	4,03
9	294	+ 30	+ 217	4,03	324	+ 27	+ 245	4,07	357	+ 54	+ 273	3,85
10	295	+ 29	+ 246	4,05	323	+ 28	+ 273	4,06	358	+ 53	+ 326	3,86
Promedio				<u>4,11</u>				<u>4,07</u>				<u>4,08</u>

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 5

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971			
	Ajuste lugar destino: 420 dólares netos (4,41%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 456 dólares netos (4,40%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 531 dólares netos (4,40%)		Diferencias por clases	
	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>			
1	395	+ 25	+ 25	4,16	435	+ 21	+ 21	4,20	488	+ 43	+ 43	4,04
2	396	+ 24	+ 49	4,17	434	+ 22	+ 43	4,19	479	+ 52	+ 95	3,97
3	395	+ 25	+ 74	4,16	435	+ 21	+ 64	4,20	453	+ 78	+ 173	3,75
4	396	+ 24	+ 98	4,17	435	+ 21	+ 85	4,20	453	+ 78	+ 251	3,75
5	395	+ 25	+ 123	4,16	411	+ 45	+ 130	3,97	453	+ 78	+ 329	3,75
6	396	+ 24	+ 147	4,17	404	+ 52	+ 182	3,90	453	+ 78	+ 407	3,75
7	390	+ 30	+ 177	4,10	404	+ 52	+ 234	3,90	453	+ 78	+ 485	3,75
8	367	+ 53	+ 230	3,86	403	+ 53	+ 287	3,89	453	+ 78	+ 563	3,75
9	368	+ 52	+ 282	3,87	404	+ 52	+ 339	3,90	453	+ 78	+ 641	3,75
10	367	+ 53	+ 335	3,86	403	+ 53	+ 392	3,89	453	+ 78	+ 719	3,75
Promedio				<u>4,07</u>				<u>4,02</u>				<u>3,80</u>

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 6

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971			
	Ajuste lugar destino: 364 dólares netos (4,40%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 426 dólares netos (4,41%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 498 dólares netos (4,41)		Diferencias por clases	
	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>			
1	367	+ 17	+ 17	4,13	403	+ 23	+ 23	4,17	478	+ 20	+ 20	4,24
2	367	+ 17	+ 34	4,13	403	+ 23	+ 46	4,17	475	+ 23	+ 43	4,21
3	366	+ 18	+ 52	4,12	404	+ 22	+ 68	4,18	446	+ 52	+ 95	3,95
4	367	+ 17	+ 69	4,13	403	+ 23	+ 91	4,17	442	+ 56	+ 151	3,92
5	367	+ 17	+ 86	4,13	403	+ 23	+ 114	4,17	444	+ 54	+ 205	3,94
6	367	+ 17	+ 103	4,13	403	+ 23	+ 137	4,17	444	+ 54	+ 259	3,94
7	367	+ 17	+ 120	4,13	383	+ 43	+ 180	3,96	444	+ 54	+ 313	3,94
8	366	+ 18	+ 138	4,12	374	+ 52	+ 232	3,87	444	+ 54	+ 367	3,94
9	367	+ 17	+ 155	4,13	375	+ 51	+ 283	3,88	444	+ 54	+ 421	3,94
10	341	+ 43	+ 198	3,84	374	+ 52	+ 335	3,87	444	+ 54	+ 475	3,94
Promedio				<u>4,10</u>				<u>4,06</u>				<u>4,00</u>

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 7

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de exportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971			
	Ajuste lugar destino: 528 dólares netos (4,43%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 573 dólares netos (4,42%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 654 dólares netos (4,33%)		Diferencias por clases	
	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%	NETO	%
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>			
1	492	+ 36	+ 36	4,13	519	+ 54	+ 54	4,00	619	+ 35	+ 35	4,10
2	471	+ 57	+ 93	3,95	520	+ 53	+ 107	4,01	618	+ 36	+ 71	4,09
3	471	+ 57	+ 150	3,95	519	+ 54	+ 161	4,00	618	+ 36	+ 107	4,09
4	471	+ 57	+ 207	3,95	519	+ 54	+ 215	4,00	605	+ 49	+ 156	4,01
5	472	+ 56	+ 263	3,96	520	+ 53	+ 268	4,01	571	+ 83	+ 239	3,78
6	471	+ 57	+ 320	3,95	519	+ 54	+ 322	4,00	571	+ 83	+ 322	3,78
7	471	+ 57	+ 377	3,95	519	+ 54	+ 376	4,00	570	+ 84	+ 406	3,78
8	471	+ 57	+ 434	3,95	520	+ 53	+ 429	4,01	571	+ 83	+ 489	3,78
9	472	+ 56	+ 490	3,96	501	+ 72	+ 501	3,86	570	+ 84	+ 573	3,78
10	471	+ 57	+ 547	3,95	479	+ 94	+ 595	3,70	571	+ 83	+ 656	3,78
Promedio				<u>3,97</u>				<u>3,96</u>				<u>3,90</u>

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 8

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

P-4 Escala I	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971				
	Ajuste lugar destino: 468 dólares netos (4,36%)				Ajuste lugar destino: 510 dólares netos (4,37%)				Ajuste lugar destino: 594 dólares netos (4,37%)				
	Clases de ajuste por lugar de destino	NETO	Diferencias por clases	%	NETO	Diferencias por clases	%	NETO	Diferencias por clases	%	NETO	Diferencias por clases	%
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				
1	452	+ 16	+ 16	4,21	497	+ 13	+ 13	4,25	547	+ 47	+ 47	4,03	
2	452	+ 16	+ 32	4,21	463	+ 47	+ 60	3,96	548	+ 46	+ 93	4,04	
3	453	+ 15	+ 47	4,22	461	+ 49	+ 109	3,95	548	+ 46	+ 139	4,04	
4	428	+ 40	+ 87	3,99	462	+ 48	+ 157	3,95	548	+ 46	+ 185	4,04	
5	419	+ 49	+ 136	3,90	461	+ 49	+ 206	3,95	548	+ 46	+ 231	4,04	
6	420	+ 48	+ 184	3,91	462	+ 48	+ 254	3,95	548	+ 46	+ 277	4,04	
7	420	+ 48	+ 232	3,91	461	+ 49	+ 303	3,95	547	+ 47	+ 324	4,03	
8	420	+ 48	+ 280	3,91	462	+ 48	+ 351	3,95	505	+ 89	+ 413	3,72	
9	420	+ 48	+ 328	3,91	461	+ 49	+ 400	3,95	498	+ 96	+ 509	3,67	
10	420	+ 48	+ 376	3,91	462	+ 48	+ 448	3,95	506	+ 88	+ 597	3,73	
Promedio				<u>4,01</u>				<u>3,98</u>					<u>3,94</u>

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 9

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971			
	Ajuste lugar destino: 600 dólares netos (4,31%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 651 dólares netos (4,31%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 744 dólares netos (4,23%)		Diferencias por clases	
	NETO	%	1	2	3	4	NETO	%	1	2	3	4
			Dólares EE.UU.						Dólares EE.UU.			
1	562	4,04	+ 38	+ 38	+ 31	4,10	677	4,10	+ 67	+ 67	+ 67	3,85
2	563	4,05	+ 37	+ 75	+ 32	4,09	678	4,09	+ 66	+ 66	+ 113	3,86
3	563	4,05	+ 38	+ 113	+ 31	4,10	677	4,10	+ 67	+ 67	+ 200	3,85
4	563	4,05	+ 38	+ 151	+ 47	4,00	678	4,00	+ 66	+ 66	+ 266	3,86
5	563	4,05	+ 38	+ 189	+ 79	3,78	677	3,78	+ 67	+ 67	+ 333	3,85
6	563	4,05	+ 38	+ 227	+ 79	3,78	677	3,78	+ 67	+ 67	+ 400	3,85
7	528	3,80	+ 72	+ 299	+ 79	3,78	669	3,78	+ 75	+ 75	+ 475	3,81
8	520	3,74	+ 80	+ 379	+ 80	3,78	621	3,78	+ 123	+ 123	+ 598	3,53
9	519	3,73	+ 81	+ 460	+ 79	3,76	621	3,76	+ 123	+ 123	+ 721	3,53
10	520	3,74	+ 80	+ 540	+ 79	3,78	620	3,78	+ 124	+ 124	+ 845	3,53
Promedio						<u>3,93</u>						<u>3,72</u>

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 10

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971					
	Ajuste lugar destino: 564 dólares netos (4,30%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 612 dólares netos (4,30%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino:		Diferencias por clases			
	NETO	%	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
			Dólares EE.UU.				Dólares EE.UU.				Dólares EE.UU.			
1	526	4,01	+ 38	+ 38	+ 38	4,06	578	+ 34	+ 34	4,06	686	+ 25	+ 25	4,14
2	526	4,01	+ 38	+ 76	+ 34	4,06	578	+ 34	+ 68	4,06	646	+ 65	+ 90	3,90
3	526	4,01	+ 38	+ 114	+ 34	4,06	578	+ 34	+ 102	4,06	634	+ 77	+ 167	3,83
4	525	4,00	+ 39	+ 153	+ 35	4,06	577	+ 35	+ 137	4,06	633	+ 78	+ 245	3,82
5	526	4,01	+ 38	+ 191	+ 34	4,06	578	+ 34	+ 171	4,06	634	+ 7	+ 322	3,83
6	526	4,01	+ 38	+ 229	+ 57	3,90	555	+ 57	+ 228	3,90	634	+ 7	+ 399	3,83
7	526	4,01	+ 38	+ 267	+ 78	3,75	534	+ 78	+ 306	3,75	633	+ 78	+ 477	3,82
8	526	4,01	+ 38	+ 305	+ 79	3,75	533	+ 79	+ 385	3,75	634	+ 77	+ 554	3,83
9	492	3,75	+ 72	+ 377	+ 78	3,75	534	+ 78	+ 463	3,75	623	+ 88	+ 642	3,82
10	485	3,70	+ 79	+ 456	+ 79	3,75	533	+ 79	+ 542	3,75	581	+ 130	+ 772	3,51
Promedio						3,92				3,92				3,83

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 11

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1º enero 1966				1º enero 1969				1º julio 1971					
	Ajuste lugar destino: 672 dólares netos (4,19%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 729 dólares netos (4,19%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 825 dólares netos (4,10%)		Diferencias por clases			
	NETO	%	1	2	3	4	NETO	%	1	2	3	4		
			Dólares EE.UU.				Dólares EE.UU.				Dólares EE.UU.			
1	662	4,13	+ 10	+ 10	+ 61	+ 61	668	3,84	797	+ 28	+ 28	3,96		
2	661	4,12	+ 11	+ 21	+ 59	+ 120	670	3,85	797	+ 28	+ 56	3,96		
3	614	3,83	+ 58	+ 79	+ 58	+ 178	671	3,86	770	+ 55	+ 111	3,83		
4	611	3,81	+ 61	+ 140	+ 59	+ 237	670	3,85	730	+ 95	+ 206	3,63		
5	611	3,81	+ 61	+ 201	+ 59	+ 296	670	3,85	730	+ 95	+ 301	3,63		
6	611	3,81	+ 61	+ 262	+ 59	+ 355	670	3,85	731	+ 94	+ 395	3,63		
7	611	3,81	+ 61	+ 323	+ 59	+ 414	670	3,85	730	+ 95	+ 490	3,63		
8	610	3,80	+ 62	+ 385	+ 107	+ 521	622	3,57	731	+ 94	+ 584	3,63		
9	611	3,81	+ 61	+ 446	+ 114	+ 635	615	3,53	705	+ 120	+ 704	3,50		
10	597	3,72	+ 75	+ 521	+ 113	+ 748	616	3,54	664	+ 161	+ 865	3,30		
Promedio														
												<u>3,67</u>		

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 12

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971						
	Ajuste lugar destino: 624 dólares netos (4,22%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 678 dólares netos (4,22%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 780 dólares netos (4,19%)		Diferencias por clases				
	NETO	%	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
			<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				<u>Dólares EE.UU.</u>				
1	610	4,12	+ 14	+ 14	+ 14	4,13	664	+ 14	+ 14	+ 14	4,13	725	+ 55	+ 55	3,90
2	605	4,09	+ 19	+ 33	+ 15	4,12	663	+ 15	+ 29	+ 54	4,12	726	+ 54	+ 109	3,90
3	604	4,08	+ 20	+ 53	+ 65	3,81	613	+ 65	+ 94	+ 55	3,81	725	+ 55	+ 164	3,90
4	605	4,09	+ 19	+ 72	+ 66	3,81	612	+ 66	+ 160	+ 54	3,81	726	+ 54	+ 218	3,90
5	572	3,86	+ 52	+ 124	+ 65	3,81	613	+ 65	+ 225	+ 57	3,81	723	+ 57	+ 275	3,89
6	558	3,77	+ 66	+ 190	+ 65	3,81	613	+ 65	+ 290	+ 115	3,81	665	+ 115	+ 390	3,58
7	558	3,77	+ 66	+ 256	+ 66	3,81	612	+ 66	+ 356	+ 115	3,81	665	+ 115	+ 505	3,58
8	558	3,77	+ 66	+ 322	+ 65	3,81	613	+ 65	+ 421	+ 115	3,81	665	+ 115	+ 620	3,58
9	558	3,77	+ 66	+ 388	+ 66	3,81	612	+ 66	+ 487	+ 115	3,81	665	+ 115	+ 735	3,58
10	558	3,77	+ 66	+ 454	+ 74	3,76	604	+ 74	+ 561	+ 116	3,76	664	+ 116	+ 851	3,57
Promedio						<u>3,87</u>					<u>3,87</u>				<u>3,74</u>

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 13

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

D-I Escala VII	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971			
	Ajuste lugar destino: 696 dólares netos (4,01%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 753 dólares netos (4,01%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 867 dólares netos (4,01%)		Diferencias por clases	
	NETO	%	1	2	3	4	NETO	%	1	2	3	4
			Dólares EE.UU.						Dólares EE.UU.			
1	672	3,88	+ 24	+ 24	+ 20	+ 20	733	3,91	842	+ 25	+ 25	3,89
2	666	3,84	+ 30	+ 54	+ 21	+ 41	732	3,90	794	+ 73	+ 98	3,67
3	667	3,85	+ 29	+ 83	+ 20	+ 61	733	3,91	795	+ 72	+ 170	3,68
4	666	3,84	+ 30	+ 113	+ 21	+ 82	732	3,90	794	+ 73	+ 243	3,67
5	667	3,85	+ 29	+ 142	+ 38	+ 120	715	3,81	794	+ 73	+ 316	3,67
6	667	3,85	+ 29	+ 171	+ 82	+ 202	671	3,58	794	+ 73	+ 389	3,67
7	666	3,84	+ 30	+ 201	+ 81	+ 283	672	3,58	737	+ 130	+ 519	3,41
8	627	3,62	+ 69	+ 270	+ 62	+ 365	671	3,58	722	+ 145	+ 664	3,34
9	611	3,52	+ 85	+ 355	+ 81	+ 446	672	3,58	722	+ 145	+ 809	3,34
10	611	3,52	+ 85	+ 440	+ 82	+ 528	671	3,58	722	+ 145	+ 954	3,34
Promedio												
												3,57

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 14

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,6% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971						
	Ajuste lugar destino: 696 dólares netos (3,99%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 753 dólares netos (4,00%)		Diferencias por clases		Ajuste lugar destino: 870 dólares netos (4,01%)		Diferencias por clases				
	NETO	%	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
			<u>Dólares EE.UU.</u>						<u>Dólares EE.UU.</u>						
1	671	3,85	+ 25	+ 25	+ 16	+ 16	737	+ 16	+ 16	+ 32	+ 32	+ 32	+ 32	838	
2	671	3,85	+ 25	+ 50	+ 16	+ 32	737	+ 16	+ 32	+ 72	+ 104	+ 104	+ 104	798	
3	670	3,84	+ 26	+ 76	+ 17	+ 49	736	+ 17	+ 49	+ 72	+ 176	+ 176	+ 176	798	
4	671	3,85	+ 25	+ 101	+ 16	+ 65	737	+ 16	+ 65	+ 72	+ 248	+ 248	+ 248	798	
5	671	3,85	+ 25	+ 126	+ 44	+ 109	709	+ 44	+ 109	+ 72	+ 320	+ 320	+ 320	798	
6	671	3,85	+ 25	+ 151	+ 77	+ 186	676	+ 77	+ 186	+ 72	+ 392	+ 392	+ 392	798	
7	671	3,85	+ 25	+ 176	+ 78	+ 264	675	+ 78	+ 264	+ 140	+ 532	+ 532	+ 532	737	
8	621	3,56	+ 75	+ 251	+ 77	+ 341	676	+ 77	+ 341	+ 144	+ 676	+ 676	+ 676	726	
9	615	3,53	+ 81	+ 332	+ 78	+ 419	675	+ 78	+ 419	+ 144	+ 820	+ 820	+ 820	726	
10	614	3,52	+ 82	+ 414	+ 78	+ 497	675	+ 78	+ 497	+ 145	+ 965	+ 965	+ 965	725	
Promedio														<u>3,73</u>	

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 15

Ajustes "netos" por lugar de destino oficial a una tasa del 4,65% del sueldo bruto (después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal)

Clases de ajuste por lugar de destino	1.º enero 1966				1.º enero 1969				1.º julio 1971			
	Ajuste lugar destino: 732 dólares netos (3,94%)		Ajuste lugar destino: 804 dólares netos (4,00%)		Ajuste lugar destino: 804 dólares netos (4,00%)		Ajuste lugar destino: 927 dólares netos (4,00%)					
	NETO	Diferencias por clases	%	Dólares EE.UU.	NETO	Diferencias por clases	%	Dólares EE.UU.	NETO	Diferencias por clases	%	Dólares EE.UU.
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	725	+ 7	+ 13	3,90	796	+ 8	+ 8	3,96	862	+ 65	+ 65	3,72
2	726	+ 6	+ 13	3,90	795	+ 9	+ 17	3,95	863	+ 64	+ 129	3,73
3	725	+ 7	+ 20	3,90	771	+ 33	+ 50	3,83	862	+ 65	+ 194	3,72
4	726	+ 6	+ 26	3,90	729	+ 75	+ 125	3,62	863	+ 64	+ 258	3,73
5	723	+ 9	+ 35	3,89	729	+ 75	+ 200	3,62	784	+ 143	+ 401	3,35
6	665	+ 67	+ 102	3,58	730	+ 74	+ 274	3,63	784	+ 143	+ 544	3,39
7	665	+ 67	+ 169	3,58	729	+ 75	+ 349	3,62	784	+ 143	+ 687	3,39
8	665	+ 67	+ 236	3,58	729	+ 75	+ 424	3,62	784	+ 143	+ 830	3,39
9	665	+ 67	+ 303	3,58	707	+ 97	+ 521	3,52	784	+ 143	+ 973	3,39
10	665	+ 67	+ 370	3,58	663	+ 141	+ 662	3,30	784	+ 143	+ 1 116	3,39
Promedio				<u>3,74</u>				<u>3,37</u>				<u>3,52</u>

Columna 1: Ajuste "neto" por lugar de destino oficial correspondiente a una tasa del 4,65%, calculado sobre el sueldo bruto de cada clase después de deducir las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Columna 2: Diferencia entre el ajuste efectivo por lugar de destino oficial y el ajuste que arroja el cálculo basado en el sueldo bruto.

Columna 3: Aumento neto de ingresos para cada clase.

Columna 4: Ajuste por lugar de destino oficial expresado como porcentaje del sueldo básico neto.

Cuadro No. 16

Diferencias descendentes netas, para cada clase, que arrojaría el cálculo de los ajustes por lugar de destino oficial sobre el sueldo bruto, en relación con los ajustes en vigor desde el 1.º de junio de 1971

Grados y Escalones	Hasta 100 dólares	De 101 a 200 dólares	De 201 a 300 dólares	De 301 a 400 dólares	De 401 a 500 dólares	Más de 500 dólares
	Clases	Clases	Clases	Clases	Clases	Clases
P-1, Escalón I	1 - 4	5 - 8	9 - 10	-	-	-
Escalón X	1 - 4	5 - 7	8 - 10	-	-	-
P-2, Escalón I	1 - 3	4 - 7	8 - 9	10	-	-
Escalón XI	1 - 2	3	4	5	6 - 7	8 - 10
P-3, Escalón I	1 - 3	4	5 - 6	7 - 8	9 - 10	-
Escalón XIII	1 - 2	3 - 4	5	6	7 - 8	9 - 10
P-4, Escalón I	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7	8	9 - 10
Escalón XII	1	2 - 3	4	5 - 6	7	8 - 10
P-5, Escalón I	1 - 2	3	4	5 - 6	7	8 - 10
Escalón X	1 - 2	3	4	5 - 6	7	8 - 10
D-1, Escalón I	1	2 - 3	4 - 5	6	-	7 - 10
Escalón VII	1 - 2	3	4	5 - 6	-	7 - 10
D-2, Escalón I	1	2 - 3	4	5 - 6	-	7 - 10
Escalón IV	1	2 - 3	4	-	5	6 - 10

Cuadro No. 17

Funcionario sin familiares a cargo

Diferencias de poder adquisitivo del sueldo básico y de los ajustes por lugar de destino oficial

Clases	P-1, Escalón I					P-1, Escalón X				
	Ajuste lugar destino 1/	Contribuciones personal 2/	Ajuste lugar destino "NETO" total 3/	Ajuste lugar destino actual	Poder adquisitivo	Ajuste lugar destino 1/	Contribuciones personal 2/	Ajuste lugar destino "NETO" total 3/	Ajuste lugar destino actual	Poder adquisitivo
0	-	360	- 360	-	+ 360	-	494	- 494	-	+ 494
1	314	377	- 63	216	+ 279	402	517	- 115	284	+ 399
2	628	394	234	432	+ 198	804	540	264	568	+ 304
3	919	411	508	648	+ 140	1 205	562	643	852	+ 209
4	1 212	428	784	864	+ 80	1 607	585	1 022	1 136	+ 114
5	1 505	444	1 061	1 080	+ 19	2 009	608	1 401	1 420	+ 19
6	1 799	461	1 338	1 296	- 42	2 411	631	1 780	1 704	- 76
7	2 092	478	1 614	1 512	- 102	2 795	654	2 141	1 988	- 153
8	2 384	495	1 889	1 728	- 161	3 168	677	2 491	2 272	- 219
9	2 680	512	2 168	1 944	- 224	3 541	700	2 841	2 556	- 285
10	2 973	528	2 445	2 160	- 285	3 914	723	3 191	2 840	- 351

1/ Ajustes netos por lugar de destino oficial calculados a una tasa del 4,65% sobre el sueldo bruto después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal (véanse los cuadros 2 a 15).

2/ Suplemento de las aportaciones del funcionario sin cónyuge a cargo (la hipótesis de trabajo parte de la base de una contribución suplementaria de un 4% sobre la remuneración total bruta).

3/ Saldo del ajuste por lugar de destino oficial después de deducirse las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Cuadro No. 18

Funcionario sin familiares a cargo

Diferencias de poder adquisitivo del sueldo básico y de los ajustes por lugar de destino oficial

Clases	P-3, Escalón I					P-3, Escalón XIII				
	Ajuste lugar destino 1/	Contribuciones personal 2/	Ajuste lugar destino "NETO" total 3/	Ajuste lugar destino actual	Poder adquisitivo	Ajuste lugar destino 1/	Contribuciones personal 2/	Ajuste lugar destino "NETO" total 3/	Ajuste lugar destino actual	Poder adquisitivo
0	-	588	- 588	-	+ 588	-	818	- 818	-	+ 818
1	478	615	- 137	332	+ 469	619	856	- 237	436	+ 673
2	953	642	311	664	+ 353	1 237	894	343	872	+ 529
3	1 399	670	729	996	+ 267	1 855	932	923	1 308	+ 385
4	1 841	697	1 144	1 328	+ 184	2 460	970	1 490	1 744	+ 254
5	2 285	724	1 561	1 660	+ 99	3 031	1 088	2 023	2 180	+ 157
6	2 729	752	1 977	1 992	+ 15	3 602	1 046	2 556	2 616	+ 60
7	3 173	779	2 394	2 324	- 70	4 172	1 084	3 088	3 052	- 36
8	3 617	806	2 811	2 656	- 155	4 743	1 122	3 621	3 488	- 133
9	4 061	833	3 228	2 988	- 240	5 313	1 160	4 153	3 924	- 229
10	4 505	861	3 644	3 320	- 324	5 884	1 198	4 686	4 360	- 326

1/ Ajustes netos por lugar de destino oficial calculados a una tasa del 4,65% sobre el sueldo bruto después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal (véanse los cuadros 2 a 15).

2/ Suplemento de las aportaciones del funcionario sin cónyuge a cargo (la hipótesis de trabajo parte de la base de una contribución suplementaria de un 4% sobre la remuneración total bruta).

3/ Saldo del ajuste por lugar de destino oficial después de deducirse las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Cuadro No. 19

Funcionario sin familiares a cargo

Diferencias de poder adquisitivo del sueldo básico y de los ajustes por lugar de destino oficial

Clases	P-5, Escalón I					P-5, Escalón X				
	Ajuste lugar 1/ destino	Contribuciones 2/ personal	Ajuste lugar destino "NETC" 3/ total	Ajuste lugar destino actual	Poder adquisitivo	Ajuste lugar 1/ destino	Contribuciones 2/ personal	Ajuste lugar destino "NETO" 3/ total	Ajuste lugar destino actual	Poder adquisitivo
0	-	908	- 908	-	+ 908	-	1 142	- 1 142	-	+ 1 142
1	686	950	- 264	474	+ 738	797	1 195	- 398	486	+ 884
2	1 332	992	340	948	+ 608	1 594	1 248	346	972	+ 626
3	1 966	1 035	931	1 422	+ 491	2 364	1 301	1 063	1 458	+ 395
4	2 599	1 077	1 522	1 896	+ 374	3 094	1 354	1 740	1 944	+ 204
5	3 233	1 119	2 114	2 370	+ 256	3 824	1 408	2 416	2 430	+ 14
6	3 867	1 161	2 706	2 844	+ 138	4 555	1 461	3 094	2 916	- 178
7	4 500	1 204	3 296	3 318	+ 22	5 285	1 514	3 771	3 402	- 369
8	5 134	1 246	3 888	3 792	- 96	6 016	1 567	4 449	3 888	- 561
9	5 757	1 288	4 469	4 266	- 203	6 721	1 620	5 101	4 374	- 727
10	6 338	1 330	5 008	4 740	- 268	7 385	1 673	5 712	4 860	- 852

1/ Ajustes netos por lugar de destino oficial calculados a una tasa del 4,65% sobre el sueldo bruto despues de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal (veanse los cuadros 2 a 15).

2/ Suplemento de las aportaciones del funcionario sin cónyuge a cargo (la hipótesis de trabajo parte de la base de una contribución suplementaria de un 4% sobre la remuneración total bruta).

3/ Saldo del ajuste por lugar de destino oficial despues de deducirse las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Cuadro No. 20

Funcionario sin familiares a cargo

Diferencias de poder adquisitivo del sueldo básico y de los ajustes por lugar de destino oficial

Clases	D-2, Escalón I						D-2, Escalón IV					
	Ajuste lugar 1/ destino	Contribuciones 2/ personal	Ajuste lugar destino "NETO" 3/ total	Ajuste lugar destino actual	Poder adquisitivo	Ajuste lugar 1/ destino	Contribuciones 2/ personal	Ajuste lugar destino "NETO" 3/ total	Ajuste lugar destino actual	Poder adquisitivo		
0	-	1 248	- 1 248	-	+ 1 248	-	1 349	- 1 349	-	+ 1 248		
1	838	1 306	- 468	580	+ 1 048	862	1 412	- 550	618	+ 1 168		
2	1 636	1 364	272	1 160	+ 888	1 725	1 474	251	1 236	+ 985		
3	2 434	1 422	1 012	1 740	+ 728	2 587	1 537	1 050	1 854	+ 804		
4	3 232	1 480	1 752	2 320	+ 568	3 450	1 600	1 850	2 472	+ 622		
5	4 030	1 538	2 492	2 900	+ 408	4 234	1 662	2 572	3 090	+ 518		
6	4 828	1 596	3 232	3 480	+ 248	5 018	1 725	3 291	3 708	+ 415		
7	5 558	1 654	3 904	4 060	+ 156	5 802	1 788	4 014	4 326	+ 312		
8	6 284	1 712	4 572	4 640	+ 68	6 586	1 851	4 735	4 944	+ 209		
9	7 010	1 770	5 240	5 220	- 20	7 370	1 913	5 457	5 562	+ 105		
10	7 735	1 828	5 907	5 800	- 107	8 154	1 976	6 178	6 180	+ 2		

1/ Ajustes netos por lugar de destino oficial calculados a una tasa del 4,65% sobre el sueldo bruto después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal (veanse los cuadros 2 a 15).

2/ Suplemento de las aportaciones del funcionario sin cónyuge a cargo (la hipótesis de trabajo parte de la base de una contribución suplementaria de un 4% sobre la remuneración total bruta).

3/ Saldo del ajuste por lugar de destino oficial después de deducirse las aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

Cuadro No. 21

Ajustes negativos ^{1/}

Deducciones netas por clase, calculadas al 1.º de julio de 1971:

- a) sobre el 75% del sueldo neto a una tasa media de un 4,53%
(véase el párrafo 18)
- b) sobre el 75% del sueldo bruto a una tasa del 4,65%, después de aplicarse la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal
- c) tal como se fijaron al 1.º de julio de 1971
- d) tal como aparecen en el cuadro No. 22 (clase A, columna 2/3)

	P-1		P-2		P-3		P-4		P-5		D-1		D-2	
	Escalones		Escalones		Escalones		Escalones		Escalones		Escalones		Escalones	
a.	I	IX	I	XI	I	XIII	I	XII	I	X	I	VII	I	IV
b.	247	327	315	410	461	513	461	597	562	684	632	735	738	786
c.	209	301	288	386	358	463	411	505	515	598	544	650	653	647
d.	216	284	274	354	332	436	332	496	474	550	520	578	580	618
	209	268	257	343	319	412	365	473	457	531	481	577	580	575

^{1/} Funcionarios con familiares primarios a cargo.

Cuadro No. 22

Deducciones netas en las zonas de ajustes negativos, calculadas sobre el sueldo bruto a una tasa del 4,65%, despues de deducirse las aportaciones por concepto de contribuciones del personal

Clases	P-1, E I		P-1, E IX		P-2, E I		P-2, E VI		P-3, E I		P-3, E VIII		P-4, E I		P-4, E XII			
	Deducciones actuales 216 dólares	3/3	2/3	Deducciones actuales 284 dólares	3/3	2/3	Deducciones actuales 274 dólares	3/3	2/3	Deducciones actuales 332 dólares	3/3	2/3	Deducciones actuales 436 dólares	3/3	2/3	Deducciones actuales 496 dólares	3/3	2/3
A ^{2/}	314	209	2/3	402	268	257	385	385	257	515 ^{1/}	343	478	319	618	412	548	365	473
B	314	209	2/3	402	268	257	385	385	257	515	343	478	319	618	412	548	365	489
C	314	209	2/3	402	268	257	385	385	257	515	343	478	319	618	412	568	379	489

Clases	P-5, E I		P-5, E X		D-1, E I		D-1, E VII		D-2, E I		D-2, E IV	
	Deducciones actuales 474 dólares	3/3	2/3	Deducciones actuales 550 dólares	3/3	2/3	Deducciones actuales 578 dólares	3/3	2/3	Deducciones actuales 580 dólares	3/3	2/3
A	686	457	2/3	797	531	721	866	577	871	580	862	575
B	686	457	2/3	797	531	751	866	577	871	580	934	623
C	686	457	2/3	797	531	786	866	577	871	580	940	627

1/ Las sumas subrayadas difieren de las mencionadas en la clase 1 en los cuadros Nos. 4, 8, 12 y 13 debido a la superposición de dos categorías de la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal.

2/ En la práctica, la clase A determina la suma que debe deducirse en forma acumulativa por cada variación del costo de la vida de un 5% inferior a 100.

Cuadro No. 23

Porción presumida del "beneficio fiscal" incluido en los sueldos netos a favor de los funcionarios con conyuges a cargo 1/

Clases de ajuste	Grados y escalones													
	P-1, E I	P-1, E X	P-2, E I	P-2, E X	P-3, E I	P-3, E XIII	P-4, E I	P-4, E XII	P-5, E I	P-5, E X	D-1, E I	D-1, E VII	D-2, E I	D-2, E IV
C	327	448	429	574	533	742	657	881	824	1 036	943	1 126	1 132	1 223
B	358	463	444	594	551	767	680	911	852	1 071	976	1 165	1 170	1 265
A	349	478	458	613	569	793	702	941	880	1 107	1 008	1 203	1 209	1 307
0	360	494	473	633	588	818	723	971	908	1 142	1 040	1 242	1 248	1 349
1	377	517	495	662	615	856	759	1 016	950	1 195	1 088	1 299	1 306	1 412
2	394	540	517	692	642	894	792	1 062	992	1 248	1 137	1 357	1 364	1 474
3	411	562	539	721	670	932	826	1 107	1 035	1 301	1 185	1 415	1 422	1 537
4	428	585	561	751	697	970	860	1 152	1 077	1 354	1 233	1 472	1 480	1 600
5	444	608	583	780	724	1 008	893	1 197	1 119	1 408	1 282	1 530	1 538	1 662
6	461	631	605	809	752	1 046	927	1 242	1 161	1 461	1 330	1 588	1 596	1 725
7	478	654	627	839	779	1 084	961	1 287	1 204	1 514	1 379	1 646	1 654	1 788
8	495	677	649	868	806	1 122	995	1 332	1 246	1 567	1 427	1 703	1 712	1 851
9	512	700	671	898	833	1 160	1 028	1 378	1 288	1 620	1 475	1 761	1 770	1 913
10	528	723	693	927	861	1 198	1 062	1 423	1 330	1 673	1 524	1 819	1 828	1 976

1/ Esta porción se calculó partiendo de la hipótesis de una carga tributaria suplementaria de un 4% sobre el sueldo bruto de los funcionarios sin familiares a cargo y de una tasa de ajuste, para las clases 1 a 10, de un 4,65% sobre el sueldo básico bruto y, para las clases A, B y C, de una tasa reducida a los 2/3.

Cuadro No. 24

Índice especial para Ginebra (abril de 1960 = 100)

Mes	1961		1962		1963		1964		1965	
	Indíces		Indíces		Indíces		Indíces		Indíces	
	corrientes 1)	medios 2)	corrientes	medios	corrientes	medios	corrientes	medios	corrientes	medios
Enero	103,2		108,2	107,0	111,9	111,0	117,1	115,2	120,5	118,9
Febrero	103,5		108,5	107,6	112,2	111,2	117,1	115,7	120,5	119,2
Marzo	103,9		108,9	107,8	112,6	111,5	117,2	116,1	120,9	119,6
Abril	104,5		109,6	108,2	113,0	111,7	117,6	116,5	121,0	119,9
Mayo	105,1		109,9	108,5	113,5	111,9	117,6	116,8	121,3	120,2
Junio	105,6		110,5	108,8	113,9	112,3	117,6	117,0	121,6	120,5
Julio	106,3		110,8	109,2	114,4	112,6	117,9	117,2	121,8	120,8
Agosto	106,8 3/		111,4	109,5	114,8	113,1	118,5	117,5	122,3	121,0
Septiembre	107,5	105,1	110,7	109,8	115,3	113,5	119,0	117,7	122,9	121,4
Octubre	107,8	105,6	111,0	110,1	115,9	113,9	119,5	118,0	123,1	121,7
Noviembre	108,1	106,1	111,3	110,4	116,6	114,4	119,7	118,2	123,7	122,0
Diciembre	108,4	106,6	111,6	110,7	116,8	114,9	119,8	118,5	124,5	122,4

1/ Índices que determinan los ajustes de acuerdo con la regla de los cuatro meses.

2/ Índices medios de nueve meses.

3/ Los índices subrayados indican el mes que habría justificado el cambio de clase del ajuste por lugar de destino oficial a partir del mes siguiente, partiendo de la hipótesis de que los sueldos básicos se hubieran fijado en abril de 1960 y hubieran permanecido invariables hasta fines de diciembre de 1965.

Cuadro No. 25

Índice para GINEBRA (diciembre de 1965 = 105)

	1966		1967		1968		1969	
	Índices		Índices		Índices		Índices	
	corrientes	medios	corrientes	medios	corrientes	medios	corrientes	medios
Diciembre de 1965	105,0 ^{1/}							
Enero	105,2		108,0	106,8	111,8	110,6	109,4 ^{2/}	107,4
Febrero	105,4		108,3	107,1	112,2	110,9	110,7	108,1
Marzo	105,5		108,6	107,4	112,5	111,1	110,1	108,5
Abril	105,7		109,0	107,7	112,3	111,4	110,1	108,9
Mayo	105,9		109,4	108,0	112,1	111,6	110,2	109,7
Junio	106,1		109,8	108,3	111,9	111,7	110,3	109,8
Julio	106,3		110,1	108,7	112,2	111,9	110,5	110,2
Agosto	106,5	105,7	110,4	109,0	112,5	112,0	110,7	110,1
Septiembre	106,8	105,9	110,7	109,3	112,9	112,2	110,9	110,2
Octubre	107,1	106,1	110,9 ^{3/}	109,7	113,4	112,3	111,3	110,3
Noviembre	107,4	106,3	111,2	110,0 ^{4/}	113,9	112,6	111,6	110,5
Diciembre	107,7	106,6	111,4	110,3	114,5	112,8	111,9	110,7
					109,0 ^{2/}			

1/ Como no se disponía de una serie continua, sino de índices trimestrales, los índices mensuales intermedios se calcularon por extrapolación. Índice 105 = recomendación de la JCAPI.

2/ Consolidación de una clase en los sueldos básicos al 1º de enero de 1969 y nuevo cálculo del índice de acuerdo con la siguiente fórmula: $\frac{\text{Antiguo índice} \times 100}{105} = \text{Nuevo índice}$

3/ Los índices corrientes subrayados son los que determinaron el cambio de clase a partir del mes siguiente, de acuerdo con la regla de los cuatro meses.

4/ Los índices medios subrayados son los que habrían determinado un cambio de clase a partir del mes siguiente, de acuerdo con la regla del promedio de nueve meses.

Cuadro No. 26

Indices para NUEVA YORK (cuando el indice para Ginebra = 105, en diciembre de 1955)

	1966			1967			1968			1969			1970		
	Indices			Indices			Indices			Indices			Indices		
	corrientes	medios		corrientes	medios		corrientes	medios		corrientes	medios		corrientes	medios	
Enero	120,1			124,4	123,7		129,0	127,2		<u>129,2</u> ^{1/}	125,5		139,2	135,9	
Febrero	120,9			125,0	124,0		129,7	127,7		130,4	126,4		140,2	136,7	
Marzo	121,6			125,2	124,4		130,3	128,2		131,7	127,3		141,3	137,5	
Abril	122,0			125,2	124,6		130,8	128,7		132,6	128,2		142,3	138,4	
Mayo	122,0			<u>125,4</u> ^{2/}	124,8		131,2	129,3		132,9	129,1		<u>142,2</u>	139,2	
Junio	122,1			125,7	125,0 ^{3/}		<u>131,2</u>	129,8		133,7	130,0		143,8	140,2	
Julio	123,2			126,1	125,1		132,6	<u>130,2</u>		134,2	129,9		144,3	141,0	
Agosto	123,6			125,4	125,3		133,6	130,9		134,6	130,9		144,8	141,9	
Septiembre	124,2	122,2		126,8	125,6		134,4	131,5		135,7	132,9		145,7	142,7	
Octubre	124,8	122,7		128,3	126,0		135,0	132,2		136,3	133,6		146,5	143,5	
Noviembre	124,6	123,1		128,4	126,4		135,5	132,8		136,8	134,3		146,9	144,3	
Diciembre	124,5	123,4		128,9	126,8		135,8	133,4		<u>138,2</u>	<u>135,0</u>		<u>148,0</u>	<u>145,1</u>	

1/ Consolidación de una clase en los sueldos básicos al 1.º de enero de 1969 y nuevo cálculo del índice de acuerdo con la siguiente fórmula: $\frac{\text{antiguo índice} \times 100}{105} = \text{nuevo índice}$

2/ Los índices corrientes subrayados son los que determinaron un cambio de clase a partir del mes siguiente, de acuerdo con la regla de los cuatro meses.

3/ Los índices medios subrayados son los que habrían determinado un cambio de clase a partir del mes siguiente, de acuerdo con la regla del promedio de nueve meses.

Cuadro No. 27

Indices de PARIS (cuando el índice para Ginebra = 105, en diciembre de 1965)

	1966		1967		1968		1969		1970	
	Indices ^{1/}		Indices ^{1/}		Indices ^{1/}		Indices ^{1/}		Indices ^{1/}	
	corrientes	medios	corrientes	medios	corrientes	medios	corrientes	medios	corrientes	medios
Enero	?		126,2	124,3	130,9	128,9	131,0	128,9	124,4	128,3
Febrero	?		<u>126,2</u> ^{2/}	124,7	131,8	129,4	131,7	129,4	125,5	127,4
Marzo	121,7		126,8	<u>125,1</u> ^{4/}	<u>132,8</u>	<u>130,0</u>	132,4	129,9	126,6	126,5
Abril	122,1		127,1	125,6	133,1	130,6	133,1	<u>130,2</u>	126,9	125,6
Mayo	122,6		127,4	126,0	133,4	131,1	133,8	131,2	127,2	<u>124,6</u>
Junio	123,1		127,7	126,4	133,7	131,7	134,6	131,8	127,5	125,2
Julio	123,4		128,0	126,8	134,2	132,2	135,4	132,5	128,1	125,8
Agosto	123,7		128,4	127,2	134,7	132,8	136,2	133,2	128,7	126,5
Septiembre	123,9		128,8	127,5	135,3	133,4	<u>122,0</u> ^{5/}	<u>132,2</u>	129,3	127,1
Octubre	124,6		129,2	127,8	135,8	133,9	122,4	131,3	129,6	127,7
Noviembre	125,3	123,4	129,6	128,2	136,3	134,4	122,8	130,3	129,9	128,2
Diciembre	125,9	123,8	130,0	128,5	<u>136,8</u> ^{2/}	134,9	123,3	129,3	130,2	128,6
					130,3 ^{2/}					

1/ Como sólo se disponía de índices trimestrales, los índices mensuales intermedios se calcularon por extrapolación para obtener una serie continua.

2/ Consolidación de una clase en los sueldos básicos al 1.º de enero de 1969 y nuevo cálculo del índice de acuerdo con la siguiente fórmula: $\frac{\text{antiguo índice} \times 100}{105}$ = nuevo índice

3/ Los índices corrientes subrayados son los que determinaron el cambio de clase a partir del mes siguiente, de acuerdo con la regla de los cuatro meses.

4/ Los índices medios subrayados son los que habrían determinado un cambio de clase a partir del mes siguiente, de acuerdo con la regla del promedio de nueve meses.

5/ El dólar vale de 4,94 francos franceses a 5,55 francos franceses. Descenso de la clase 6 a la clase 5 (125).

Cuadro No. 28

Comparación entre las tasas netas del ajuste por lugar de destino al aplicar la escala actual y las tasas netas que se justificarían realmente teniendo en cuenta la escala de aportaciones por concepto de contribuciones del personal

Grado	Escalón inicial Tasas netas		Escalón final Tasas netas	
	Actuales	Propuestas ^{1/}	Actuales	Propuestas ^{1/}
D-2	4,01	3,56	4,00	3,52
D-1	4,19	3,74	4,01	3,57
P-5	4,29	3,83	4,10	3,67
P-4	4,37	3,94	4,23	3,75
P-3	4,41	4,00	4,33	3,90
P-2	4,43	4,08	4,40	3,80
P-1	4,46	4,11	4,42	4,06

^{1/} Se trata en este caso de las tasas medias que se deducen de los cuadros Nos. 2 a 15.

ESTUDIO DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO OFICIAL

SEGUNDA PARTE

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
VII. POSIBILIDADES DE EXCLUIR EL ELEMENTO "ALQUILER" DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO	77 - 108	270
1. Las bases del problema	77 - 78	270
2. Los índices	79 - 87	271
i) Índice "con exclusión del alquiler"	82	273
ii) El índice "con alquiler constante"	83 - 87	275
3. El sistema de subsidios de vivienda	88 - 89	280
4. Alquiler de casas y viviendas amuebladas: casas y viviendas de propiedad personal de los funcionarios	100 - 103	285
5. Ventajas y desventajas de un sistema de subsidios de vivienda	104 - 106	285
a) Ventajas	105	286
b) Desventajas	106	286
6. Conclusiones	107 - 108	287

SEGUNDA PARTE

VII. POSIBILIDADES DE EXCLUIR EL ELEMENTO "ALQUILER" DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO

1. Las bases del problema

77. El alquiler es un factor importante del presupuesto familiar de los funcionarios internacionales. Según la situación del mercado de los alquileres en el lugar de destino, los dos principios del "nivel de vida fundamentalmente equivalente" y de la "igualdad del poder adquisitivo del sueldo" pueden resultar considerablemente alterados. El funcionario recién llegado puede verse obligado a pagar un alquiler bastante más elevado que su colega que vive en el mismo lugar desde hace varios años. Pero la diferencia de precios quizás no sea siempre consecuencia de las leyes del mercado. Puede ser resultado de una mayor comodidad, de una ubicación más venturosa o de mayores exigencias personales. En los estudios comparativos del costo de la vida, la comparación se refiere en general al costo real de los apartamentos que alquilan los funcionarios, con ajustes aquí o allá a fin de tomar en cuenta las condiciones generales, prevalecientes en las localidades respectivas r/. Así, pues, el método estadístico utilizado permite, hasta cierto punto, comparar los costos, pero no tanto los niveles de vida, ya que las diversas condiciones de alojamiento pueden ser muy diversas. Sin embargo, en las comparaciones entre ciudades se trata siempre de obtener una "fotografía" de la situación existente en el momento de la encuesta entre el grupo de funcionarios internacionales. En verdad puede plantearse el interrogante de si el sistema de ajustes debe ir más allá de la igualdad intrínseca del poder adquisitivo basada en promedios o si debe garantizar al mismo tiempo la equivalencia de niveles de vida. Cualquiera que sea la respuesta, éste es un terreno en el que las comparaciones son sumamente difíciles y, por tanto, se pres-
tan más a errores de apreciación. Nuestra intención no es tanto examinar este aspecto de la cuestión, como ver si es posible proyectar un sistema de ajustes por lugar de destino "sin alquiler" y, en caso afirmativo, cuáles serían sus consecuencias.

78. Desde el punto de vista de las estadísticas del costo de la vida, ya sean comparativas o locales, no ofrece ninguna dificultad el establecimiento de un índice "sin alquiler". Tampoco presentaría dificultad alguna la creación de un sistema de ajustes por lugar de destino "sin alquiler", pero su aplicación sólo sería concebible si se implantara simultáneamente un régimen de subsidios de vivienda, como veremos más adelante. Así, pues, el problema planteado tiene dos aspectos:

r/ Véase Informes Estadísticos, Serie M, No. 14

- 1.º El establecimiento de índices del costo de la vida, locales o entre ciudades, sobre la base de elementos distintos de los alquileres, y
- 2.º El sistema de subsidios de vivienda, que sería su consecuencia lógica.

2. Los índices

79. Un índice del costo de la vida circunscrito a todos los grupos de gastos distintos del alquiler es perfectamente concebible. Podría tratarse de un índice "con exclusión del alquiler" o de un índice "con alquiler constante". A fin de ilustrar los dos métodos, utilizaremos el índice local de Ginebra tal como lo prepara la Oficina Federal de Estadística de Suiza para los funcionarios internacionales de esa ciudad. El índice de Ginebra en marzo de 1971 estaba compuesto de la siguiente forma:

	<u>Ponderación</u>	<u>Índices de los grupos de gastos</u>	<u>Resultados</u>
1. Elementos tomados del índice cantonal de Ginebra	71,0	113,91	8088
2. Alquiler	16,4	124,82	2047
3. Servicios domésticos	4,9	138,03	676
4. Servicios médicos	3,1	131,59	408
5. Comidas en restaurantes	1,0	130,30	130
6. Educación, licencia en el país de origen	3,6	114,14	411
	<u>100,0</u>	Índice =	<u>117,60</u>

(Para la demostración que sigue, haremos abstracción del índice corregido mediante el factor $\frac{101,70}{100}$ resultante del índice 105 en diciembre de 1965 y de la incorporación de una clase de ajustes el 1.º de enero de 1969. En efecto, en esa fecha el índice real era de 119,6).

80. Sobre esta base, podemos determinar los dos índices siguientes:

a) Índice "con exclusión del alquiler"

	<u>Nueva</u> <u>Ponderación</u>	<u>Indices de los</u> <u>grupos de gastos</u>	<u>Resultados</u>
1. Elementos tomados del índice cantonal de Ginebra	84,9	113,91	9671
2. Alquiler	0,0	--	--
3. Servicios domésticos	5,9	138,03	814
4. Servicios médicos	3,7	131,59	487
5. Comidas en restaurantes	1,2	130,30	156
6. Educación, licencia en el país de origen	4,3	114,14	491
	<u>100,0</u>		<u>Índice = 116,19</u>

La ponderación de los grupos resulta modificada por el hecho de que la ponderación correspondiente al alquiler - 16,4 - se reparte proporcionalmente entre los demás grupos de gastos del índice.

b) Índice "con alquiler constante"

	<u>Ponderación</u>	<u>Indices de los</u> <u>grupos de gastos</u>	<u>Resultados</u>
1. Elementos del índice cantonal de Ginebra	71,0	113,91	8088
2. Alquiler	16,4	<u>100,00</u>	1640
3. Servicios domésticos	4,9	138,03	676
4. Servicios médicos	3,1	131,59	408
5. Comidas en restaurantes	1,0	130,30	130
6. Educación, licencia en el país de origen	3,6	114,14	411
	<u>100,0</u>		<u>Índice = 113,53</u>

En este índice, la ponderación de los grupos permanece invariable, pero se da al alquiler un valor constante a partir de una fecha de base igual a la que señala la entrada en vigor de los sueldos básicos.

81. Estos dos índices "con exclusión del alquiler" y "con alquiler constante" son diferentes tanto en su concepción como en sus resultados. Es preciso examinarlos en función de la finalidad que se persigue: la exclusión del factor "alquiler" del sistema actual de ajustes por lugar de destino, pero salvaguardando el principio fundamental e imperativo a nuestro juicio, de la igualdad del poder adquisitivo de los sueldos.

i) Índice "con exclusión del alquiler" (inciso a), párr. 80)

82. Este índice puede interpretarse de dos maneras:

- a) Prescindiendo totalmente del elemento alquiler, su valor sólo se refiere a la porción de los gastos familiares distintos del alquiler. Ese índice podría utilizarse, en consecuencia, en un sistema de ajustes por lugar de destino en el que la compensación correspondiente al costo de la vida se hiciera solamente sobre el 83,6% del sueldo básico (100 - 16,4 correspondientes al alquiler = 83,6). Pero, en tal caso, ¿cómo se compensarían las alzas que se registraran en el costo de los alquileres y cómo se determinaría la igualdad del poder adquisitivo de los sueldos fuera de la localidad básica? En el primer caso, sería indispensable la preparación de un índice local de alquiler con el que se pudiera medir la evolución de este gasto a fin de permitir la concesión de una compensación en forma de subsidio de vivienda. En el segundo caso, la igualdad del poder adquisitivo de los sueldos en todos los lugares de destino sólo podría obtenerse comparando todos los grupos de gastos familiares, incluido el alquiler. Sería necesario entonces hacer comparaciones estadísticas entre ciudades sobre los alquileres que pagan los funcionarios internacionales, a efectos de establecer las relaciones de precios para este grupo de gastos por comparación con la base en Ginebra. Una vez establecidas tales relaciones, habría que instituir un sistema de compensación positiva o negativa, según que los precios en lugares distintos de Ginebra fueran más altos o más bajos, para garantizar a los sueldos en su conjunto un poder adquisitivo equivalente. No vemos ventaja alguna, y en cambio sí grandes complicaciones administrativas, en adoptar sobre esta base un sistema de ajustes por lugar de destino complementado por un sistema muy complicado de subsidios de vivienda.
- b) Podría también considerarse que, al prescindir de los alquileres, la evolución de éstos sigue la tendencia media general de los demás grupos del índice. En otras palabras, en el ejemplo del inciso a) del párrafo 80, se estimaría que los alquileres habrían aumentado desde la fecha de base en el 16% correspondiente al índice general de 116. Esta interpretación significaría que los ajustes por lugar de destino se calcularían sobre el 100% de los sueldos básicos, como se indica en el inciso a) supra. Sin embargo, tal índice conduciría a tratamientos desiguales. En efecto, los lugares de destino en donde los alquileres no son muy altos en relación con los precios de los demás elementos del índice se verían favorecidos, y el fenómeno contrario se produciría en los lugares de destino en donde los alquileres fueran más caros, como se demuestra con los ejemplos teóricos siguientes:

1) Caso en que el índice de alquileres es menos alto que el de los demás grupos de gastos

	<u>Ponderación</u>	<u>Indices de los grupos de gastos</u>	<u>Resultados</u>
1. Otros grupos	71,0	115	8165
2. Alquiler	16,4	105	1722
3. Servicios domésticos	4,9	118	578
4. Servicios médicos	3,1	116	359
5. Comidas en restaurantes	1,0	119	119
6. Educación, licencia en el país de origen	3,6	120	432
			Indice = 113,75

El mismo índice "con exclusión del alquiler":

1. Otros grupos	84,9	115	9763
2. Alquiler	0,0	--	--
3. Servicios domésticos	5,9	118	696
4. Servicios médicos	3,7	116	429
5. Comidas en restaurantes	1,2	119	143
6. Educación, licencia en el país de origen	4,3	120	516
			Indice = 115,47

2) Caso en que el índice de alquileres es más alto que el de los demás grupos

1. Otros grupos	71,0	115	8165
2. Alquiler	16,4	125	2050
3. Servicios domésticos	4,9	118	578
4. Servicios médicos	3,1	116	359
5. Comidas en restaurantes	1,0	119	119
6. Educación, licencia en el país de origen	3,6	120	432
			Indice = 117,03

El mismo índice, "con exclusión del alquiler":

	<u>Ponderación</u>	<u>Indices de los grupos de gastos</u>	<u>Resultados</u>
1. Otros grupos	84,9	115	9763
2. Alquiler	0,0	--	--
3. Servicios domésticos	5,9	118	696
4. Servicios médicos	3,7	116	429
5. Comidas en restaurantes	1,2	119	143
6. Educación, licencia en el país de origen	4,3	120	516
			<u>Indice = 115,47</u> ==

Como puede observarse, este método no produce resultados satisfactorios. En el primer ejemplo, al excluir el alquiler cuando su índice es menos alto que el de los demás grupos de gastos, se produce un alza de 2 puntos del índice general, mientras que la misma operación en el segundo ejemplo, en que el índice de alquiler es más alto que el de los demás grupos, causa una baja del índice general de cerca de 2 puntos. En consecuencia, debe excluirse este método.

ii) El índice "con alquiler constante" (inciso b), párr. 80)

83. Este índice registra la evolución del costo de la vida en el supuesto de que los alquileres permanezcan constantes desde la época en que el índice general de la base (Ginebra) era 100. Siendo Ginebra la ciudad de base, debería en consecuencia haber concordancia entre la fecha de base de los sueldos y la fecha de base del índice. Se partiría entonces del principio de que en esta fecha los sueldos básicos son suficientes para permitir que los funcionarios sufraguen sus gastos de alojamiento en una proporción cuyo promedio sería del 16,4% de sus sueldos básicos. Volveremos a referirnos a este porcentaje en los párrafos 90 y siguientes.

84. Vea, en primer lugar, algunos ejemplos destinados a ilustrar los resultados que se obtendrían con el método de los índices "con alquiler constante", y las consecuencias prácticas que se derivarían:

1) Caso en que el índice de alquileres es menos alto que los demás grupos

	<u>Ponderación</u>	<u>Índice de los grupos de gastos</u>	<u>Resultados</u>
1. Otros grupos	71,0	115	8165
2. Alquiler	16,4	105	1722
3. Servicios domésticos	4,9	118	578
4. Servicios médicos	3,1	116	359
5. Comidas en restaurantes	1,0	119	119
6. Educación, licencia en el país de origen	3,6	120	432
			Índice = 113,75

El mismo índice, "con alquiler constante":

1. Otros grupos	71,0	115	8165
2. Alquiler	16,4	<u>100</u>	1640
3. Servicios domésticos	4,9	118	578
4. Servicios médicos	3,1	116	359
5. Comidas en restaurantes	1,0	119	119
6. Educación, licencia en el país de origen	3,6	120	432
			Índice = 112,93

2) Caso en que el índice de alquiler es más alto que el de los demás grupos

1. Otros grupos	71,0	115	8165
2. Alquiler	16,4	125	2050
3. Servicios domésticos	4,9	118	578
4. Servicios médicos	3,1	116	359
5. Comidas en restaurantes	1,0	119	119
6. Educación, licencia en el país de origen	3,6	120	432
			Índice = 117,03

El mismo índice, "con alquiler constante":

	<u>Ponderación</u>	<u>Indices de los grupos de gastos</u>	<u>Resultados</u>
1. Otros grupos	71,0	115	8165
2. Alquiler	16,4	<u>100</u>	1640
3. Servicios domésticos	4,9	118	578
4. Servicios médicos	3,1	116	359
5. Comidas en restaurantes	1,0	119	119
6. Educación, licencia en el país de origen	3,6	120	<u>432</u>
			112,93

Tanto en uno como en otro caso, el índice "con alquiler constante" es igual. Ambos índices han sufrido una disminución proporcional a la diferencia entre los correspondientes índices "con alquiler" y el índice de base 100.

85. En cuanto se refiere a los índices locales de ajustes por lugar de destino, este método tiene las siguientes consecuencias:

- i) Mantiene en un valor constante, desde la fecha de base de los sueldos, la proporción media de los presupuestos familiares dedicada al alquiler y, por tanto, elimina cualquier efecto que pudiera tener la evolución de los alquileres en el lugar de destino sobre el índice;
- ii) Disminuye el ritmo de la progresión de los índices locales y, por tanto, retarda el momento en que se tiene derecho a una clase más alta de ajuste por lugar de destino (como en los casos mencionados en el inciso b) del párrafo 17 y en el inciso b) del párrafo 18);
- iii) Proporciona una base firme para el establecimiento de un sistema de subsidios de vivienda.

86. El cálculo de los índices comparativos entre ciudades seguiría el mismo principio. En cada lugar de destino, el elemento alquiler se mantendría con la misma ponderación y el mismo valor constante de 100, como en la localidad de base. En otras palabras, esto significaría la suposición de que los funcionarios dedicarían en promedio, cualquiera que fuese el lugar de destino, la misma proporción de sus ingresos al alquiler y al mismo valor que en la ciudad y la fecha de base tomadas como puntos de referencia (Ginebra). Los dos ejemplos siguientes ilustran de qué modo se haría la comparación entre ciudades para medir la diferencia del costo de la vida en relación con la base de Ginebra, manteniendo para el alquiler una ponderación y un valor constantes.

1) Ginebra-París^{s/}

	Ginebra = 100		París	
	<u>Ponderación</u>	<u>Ponderación</u>	<u>Indices de los grupos de gastos</u>	<u>Resultados^{t/}</u>
1. Alimentación	27,72	29,93	106,9	3199,5
2. Vestimenta	6,88	9,48	119,2	1130,0
3. Alquiler	<u>16,40</u>	16,40	<u>100,0</u>	1640,0
4. Servicios domésticos	4,86	5,05	154,6	780,7
5. Transporte	10,04	9,45	106,5	1006,4
6. Equipos domésticos	5,27	5,82	109,1	635,0
7. Artículos domésticos	3,21	2,31	92,4	213,4
8. Arreglo personal	4,42	5,52	121,5	670,7
9. Servicios médicos	3,10	2,68	121,8	326,4
10. Diversiones	6,23	5,60	114,2	639,5
11. Gastos varios	2,83	2,39	100,3	239,7
12. Educación	3,30	1,42	100,0	142,0
13. Licencia en el país de origen	1,84	1,71	100,0	171,0
14. Compras fuera del país de residencia	<u>3,90</u>	<u>2,24</u>	100,0	<u>224,0</u>
	100,00	100,00		110,183

El mismo cálculo, pero incluyendo el alquiler con un índice como el que tenía en la época, esto es, de 154,6 habría dado por resultado un índice general de 119,14 en lugar de 110,18, es decir, una diferencia de cerca de dos clases de ajuste por lugar de destino.

^{s/} Ponderación ajustada en función de una ponderación y un valor constantes para el alquiler, e índices de los demás grupos tomados del estudio comparativo hecho en París en abril de 1967 utilizando como base de comparación igual a 100 a Ginebra en septiembre de 1966.

^{t/} Cálculo simple sin emplear la fórmula de Fisher. La aplicación de la fórmula de Fisher produciría un índice ligeramente inferior (en cerca de 1 punto).

2) Ginebra-Roma^{u/}Roma^{v/}

	<u>Ginebra = 100</u> <u>Ponderación</u>	<u>Ponderación</u>	<u>Indices de</u> <u>los grupos</u> <u>de gastos</u>	<u>Resultados</u>
1. Alimentación	28,33	26,24	103,6	2.718,5
2. Vestimenta	8,72	8,82	110,3	972,8
3. Alquiler	<u>16,40</u>	<u>16,40</u>	<u>100,0</u>	<u>1.640,0</u>
4. Servicios domésticos	5,11	6,46	132,3	854,7
5. Transporte	10,85	11,10	106,8	1.185,5
6. Equipos domésticos	6,75	6,08	103,7	630,5
7. Artículos domésticos	3,26	2,88	89,2	256,9
8. Arreglo personal	4,52	3,69	92,9	342,8
9. Servicios médicos	3,23	4,18	122,2	510,8
10. Diversiones	6,32	5,89	138,5	815,8
11. Gastos varios	3,02	2,73	120,6	329,2
12. Educación	1,75	2,61	100,0	261,0
13. Licencia en el país de origen	1,74	2,92	100,0	<u>292,0</u>
				108,105

El mismo cálculo, pero incluyendo el alquiler con un índice de 132,3 valor que tenía en el momento de la encuesta comparativa, habría producido un índice general de 113,40 en lugar de 108,10, o sea, una diferencia de más de 5 puntos, correspondiente a una clase de ajuste por lugar de destino.

87. Como lo indican los dos ejemplos del párrafo 86, el factor "alquiler" se consideraría en todos los estudios comparativos del costo de la vida de la misma manera que la educación y la licencia en el país de origen, es decir, con un valor constante de 100.

u/ Ponderación ajustada en función de una ponderación y un valor constantes para el alquiler, e índices de los demás grupos tomados del estudio comparativo hecho en enero de 1971 utilizando como base de comparación igual a 100 a Ginebra en junio de 1968.

v/ Cálculo simple sin emplear la fórmula de Fisher. La aplicación de la fórmula de Fisher produciría un índice ligeramente inferior (en cerca de 1 punto).

3. El sistema de subsidios de vivienda

88. En un sistema de ajustes por lugar de destino oficial en que se emplean índices "con alquiler constante", los ajustes, pese a que se calculan sobre el 100% del sueldo básico, bruto o neto, compensan únicamente la diferencia del costo de la vida constatada en los grupos de gastos distintos de los alquileres. Esto no se traduce en el monto de los ajustes por lugar de destino oficial, sino en el índice "con alquiler constante", cuyo valor en relación con la situación actual, resulta tanto menos elevado cuanto más altos son los alquileres del lugar de destino en oficial comparación con los pagados en Ginebra en la fecha de entrada en vigor de la escala de sueldos básicos. Por consiguiente, según el nivel del índice de alquiler utilizado actualmente en los índices comparativos o locales, los lugares de destino oficial podrían bajar una o dos clases de ajustes por lugar de destino en relación con su clasificación presente, como se puede apreciar en los ejemplos a continuación:

el índice de Ginebra disminuiría en 4 puntos (cuadros de los párrs. 79 y 80 b));

el índice de París disminuiría en 9 puntos (cuadro 1 del párr. 85); y

el índice de Roma disminuiría en 5 puntos (cuadro 2 del párr. 86).

El mismo método, aplicado en Nueva York, reduciría el índice de los ajustes por lugar de destino por lo menos en 13 puntos, o sea, en más de dos clases. Esto se debe a que el índice del factor alquiler utilizado en el último estudio comparativo de noviembre de 1969 era de 176,2, contra 100 en Ginebra en octubre de 1969. Sin duda, la mayoría del personal que presta servicios en Nueva York podría considerarse con derecho a un subsidio de vivienda.

89. Como un sistema de ajustes por lugar de destino basado en índices "con alquiler constante" no comprenden subsidios por concepto de alquiler, no habría ninguna garantía de igualdad del poder adquisitivo a menos que ese sistema incluyera un régimen adecuado de subsidios de vivienda.

90. Como lo indica la composición del índice mencionado en el párrafo 79, los funcionarios de Ginebra destinan, en promedio, el 16,4% del presupuesto familiar a los gastos de alquiler. No obstante, la gama de los alquileres puede ser bastante superior o inferior a este promedio. Además, como se mencionó en el párrafo 77, el monto del alquiler puede depender de motivos individuales, de exigencias personales en cuanto a la ubicación de la vivienda, sus dimensiones, sus comodidades, su carácter moderno o la forma en que está equipada. Una vivienda relativamente cara cerca del lugar del trabajo permite economizar en gastos de transportes y tal vez a la larga no sea más cara que una vivienda en los suburbios, más barata, pero que entrañe gastos de transporte más elevados. Por consiguiente, conviene obrar con cautela en cuanto a la definición del alquiler y en cuanto a la elección de un porcentaje razonable que se pueda tomar en consideración. Además, conviene evitar que las reglas de aplicación de un sistema de subsidios de vivienda disminuyan la responsabilidad

personal de los funcionarios al extremo de que dejen de interesarse por encontrar una solución razonable y económica para su problema de vivienda. También, es preciso evitar que el sistema dé pábulo a una injerencia excesiva de la administración en la vida privada del funcionario. Se trata, pues, de encontrar una solución que, por una parte, resguarde la responsabilidad personal de cada funcionario respecto de la elección de su vivienda y de las consecuencias financieras que tenga para él y, por otra, proteja los intereses de la administración, es decir, limite de antemano las posibilidades de abuso.

91. Para establecer un sistema de subsidios de vivienda es menester, en primer lugar, determinar un porcentaje del sueldo que se pueda considerar como tope de un alquiler normal. Sólo si el alquiler fuera superior a ese porcentaje se podría otorgar al funcionario un subsidio de vivienda, en condiciones que habría que determinar. A este fin, utilizaremos la ponderación dada al factor alquiler en los estudios comparativos más recientes del costo de la vida, en los cuales dicho factor abarca también la calefacción, la electricidad y el gas, a saber:

	%
Ginebra	19,17
París	19,03
Viena	20,66
Roma	21,46
Nueva York	22,00
Montreal	18,00
Addis Abeba	22,10
Bangkok	22,30
México	19,20

Este cuadro da un porcentaje medio del 20% para los lugares de destino oficial en que hay sedes. El promedio de las nueve ciudades indicadas ascendería al 20,43%. Si se considera que la gama de bienes y servicios utilizados para las comparaciones estadísticas abarca aproximadamente el 90% w/ de los ingresos netos de los funcionarios, el monto real de los ingresos destinados al alquiler, la calefacción, la electricidad y el gas podría ascender, como promedio, al 18%.

w/ CO-ORD/CC/SO/127, Anexo 2, párr. 2.

92. Por lo tanto, mientras no se disponga de más datos, se puede admitir que los funcionarios destinan en promedio el 18% de sus ingresos netos a sufragar estos gastos. Sin duda, los servicios estadísticos de las Naciones Unidas y de la OIT podrían determinar, sobre la base de las comparaciones estadísticas de estos últimos años, un porcentaje más preciso y, si fuera necesario, subdividirlo en los porcentajes correspondientes a cada categoría de gastos (alquiler, calefacción, electricidad, gas, etc.). La única manera de que un sistema de subsidios de vivienda funcionase normalmente sería que los gastos que se hubiesen de tener en cuenta se pudiesen identificar fácilmente. Por lo tanto, faltaría determinar a qué porcentaje medio de los ingresos asciende, como promedio, lo que las organizaciones convendrían en considerar como alquiler de Ginebra, ciudad de base del régimen de sueldos. Como hipótesis de trabajo, utilizaremos arbitrariamente un porcentaje del 16%.

93. Si aceptamos que el 16% representa, como promedio, los gastos de alquiler, ¿qué porcentaje criterio convendría fijar para que los alquileres inferiores a él fuesen considerados todavía normales? No se debe olvidar que ese porcentaje debe ser suficientemente elevado para alentar a los funcionarios a encontrar viviendas a precios por debajo de ese límite y para que el subsidio de vivienda mantenga su carácter de medida especial, cual es la de evitar gastos de alquiler exorbitantes. Un margen de 2% a 4% sobre el promedio nos parecería razonable. En ese caso se consideraría la posibilidad de conceder un subsidio de vivienda sólo si el alquiler fuese superior al 18% o al 20% del sueldo neto.

94. Por otra parte, se plantea la cuestión de saber si conviene que el funcionario tenga un interés económico aun mayor en la selección de su vivienda haciéndolo participar en la financiación de la fracción del alquiler que sobrepasa la tasa criterio adoptada. En otras palabras, sería posible que el subsidio de vivienda no cubriera toda la fracción del alquiler superior al 18% o al 20% del sueldo básico neto. El subsidio se podría fijar en dos tercios o tres cuartos de dicha porción y el saldo quedaría a cargo del funcionario. A nuestro juicio, una medida de esta naturaleza perjudicaría en cierto grado a los "recién llegados", que frecuentemente sólo pueden elegir entre varios apartamentos igualmente caros.

95. El principio de la igualdad del poder adquisitivo de los sueldos postula lo siguiente:

a) que el porcentaje criterio (véase el párrafo 93) se aplique uniformemente en todos los lugares de destino oficial, incluida Ginebra, ciudad de base, y en los lugares de destino a los que corresponda la clase 0 de la escala de ajustes por lugar de destino oficial;

b) que dicho porcentaje criterio se aplique, independientemente del lugar de destino oficial y de la época, al sueldo neto de escalón y con exclusión de los ajustes por lugar de destino oficial, que, como se ha visto, sólo compensarían los factores del costo de la vida ajenos al alquiler;

c) que se vuelva a fijar el monto de cada subsidio de vivienda:

- con cada revisión de los sueldos básicos, ya sea aumentando el sueldo real o incorporando clases de ajustes por lugar de destino;
- con cada ascenso de categoría o de escalón;
- en caso de revaluación o devaluación.

96. En los casos de aumento del sueldo real sin incorporación de clases de ajustes por lugar de destino oficial, la serie del índice "con alquiler constante" se podría mantener sin modificación alguna. En cambio, si se incorporaran una o varias clases de ajustes por lugar de destino, tal incorporación tendría que ir acompañada de un aumento limitado de los sueldos para salvar la diferencia entre la parte del alquiler que estaba a cargo del funcionario antes de la incorporación y la parte que quedaría a su cargo después de dicha operación; de lo contrario, la mera incorporación acarrearía una disminución de los ingresos netos, como se indica en el siguiente ejemplo teórico:

	Incorporación	
	<u>Antes</u>	<u>Después</u>
	(Dólares EE.UU.)	
Sueldo básico neto	10 000	10 400
Una clase de ajuste por lugar de destino	400	--
Alquiler real - 2.500 dólares:		
- a cargo del funcionario (20% de 10.000)	2 000	2 080
- subsidio de vivienda	<u>500</u>	<u>420</u>
Ingreso neto	10 900	10 820

97. La diferencia se debe a que la parte del alquiler que corresponde pagar al funcionario, fijada en el 20% del sueldo básico neto, es más elevada después de la incorporación, la cual añade al sueldo tan sólo una compensación por el costo de la vida correspondientes a factores ajenos al alquiler. Por lo tanto, en los sistemas de este tipo sería indispensable que, cuando se incorporaran clases de ajustes por lugar de destino oficial, los sueldos se aumentaran, como compensación por concepto de alquiler, en:

un 1% por clase de ajuste de lugar de destino oficial incorporada, si la tasa criterio del sistema de subsidios de vivienda asciende al 20% y si el ajuste por lugar de destino oficial asciende a cerca del 4%;

un 0,9% por clase, si dicha tasa criterio asciende al 18%.

Esto queda ilustrado en el cuadro siguiente, que se puede comparar con el del párrafo 96:

	(Dólares EE.UU.)
Sueldo básico <u>después</u> de la incorporación	10.400
Compensación del 1%	<u>100</u>
Nuevo sueldo básico	10.500
Alquiler - 2.500 dólares:	
- a cargo del funcionario	2.100
- subsidio de vivienda	<u>400</u>
Ingreso neto	10.900

Si la tasa criterio asciende al 18%, la incorporación de una clase daría el cuadro siguiente:

	Incorporación	
	<u>Antes</u>	<u>Después</u>
	(Dólares EE.UU.)	
Sueldo básico neto	10 000	10 400
Una clase de ajuste por lugar de destino	400	94
Compensación 0,9%	--	
Alquiler - 2.500 dólares:		
- a cargo del funcionario (10%)	1 800	1 889
- subsidio de vivienda	<u>700</u>	<u>611</u>
	11 100	11 105

98. Un sistema de subsidios de vivienda entraña automáticamente el derecho de la administración a fiscalizar la vivienda alquilada cuando el funcionario desee hacer valer su derecho a recibir un subsidio. Pueden producirse abusos. Así, pues, la administración debe asegurarse de que la vivienda alquilada corresponda a la situación familiar y al rango administrativo del funcionario, habida cuenta de las posibilidades locales.

99. Asimismo, conviene definir qué se entiende por alquiler determinante en el cálculo de los subsidios de vivienda. La situación puede variar de un lugar a otro según las costumbres locales, las condiciones del mercado de viviendas, el tamaño de la ciudad, etc. ¿Hay que tomar en consideración únicamente el alquiler neto, o también los gastos de calefacción o climatización? ¿En qué proporción? ¿Se deben considerar además los gastos de transporte al lugar de trabajo, la amortización de los "derechos de llave" y los gastos de refacción, etc.? Hay muchas cuestiones que resolver antes de que entre en vigor un sistema de subsidios de vivienda.

4. Alquiler de casas y viviendas amuebladas; casas y viviendas de propiedad personal de los funcionarios

100. El sistema de subsidios de vivienda descrito en los párrafos anteriores se refiere al alquiler de viviendas sin amueblar. La situación es algo diferente cuando se trata del alquiler de casas o viviendas amuebladas o de casas o apartamentos adquiridos en propiedad.

101. En lo que se refiere al alquiler de casas o viviendas amuebladas, el alquiler se fija, naturalmente, de acuerdo con cierta suma correspondiente al arriendo del mobiliario de la casa o apartamento. El sistema de subsidios de vivienda debe tener esto en cuenta con miras a establecer equivalencias con el alquiler de un apartamento sin amueblar. Esta fracción, que en principio corresponde al alquiler del mobiliario, por regla general equivale al interés y a la amortización normales del capital invertido en el mobiliario y que el inquilino se ahorra. No es fácil evaluar esta fracción, sobre la cual muy a menudo las agencias de arrendamientos prefieren no pronunciarse. Por lo general, se calcula que asciende al 20% del alquiler. Por consiguiente, para calcular un subsidio de vivienda en relación con el alquiler de un apartamento amueblado o una casa amueblada, debe considerarse, como máximo, el 80% de dicho alquiler.

102. En cambio, si el funcionario se ve obligado a tomar un apartamento amueblado porque la administración no se ha hecho cargo de los gastos de transporte de sus muebles personales, para calcular el subsidio de vivienda habrá que aceptar la totalidad del alquiler del apartamento amueblado.

103. No creemos que un sistema de subsidios de vivienda deba comprender alquileres ficticios para las viviendas o casas adquiridas en propiedad por los funcionarios. En estos casos, se trata de inversiones cuyos gastos son de exclusiva responsabilidad del propietario. En principio, los funcionarios que se encontraran en esa situación no deberían tener derecho a subsidios de vivienda.

5. Ventajas y desventajas de un sistema de subsidios de vivienda

104. Como todo método o régimen de sueldos y prestaciones, la introducción de un sistema de ajustes por lugar de destino "con exclusión del alquiler", complementado por un sistema de subsidios de vivienda, presenta ventajas e inconvenientes, tanto para los funcionarios como para la administración. Sin pretender ser exhaustivos, mencionaremos algunos de estos factores.

a) Ventajas:

105. En relación con la situación actual, el sistema descrito presentaría las siguientes ventajas:

- i) suprimir los estudios sobre alquileres para calcular un índice entre ciudades del costo de la vida y, por ende, suprimir toda impugnación del personal en cuanto al método estadístico utilizado x/ en las comparaciones entre las ciudades para establecer la relación del costo de los alquileres;
- ii) introducir un factor más equitativo en este sector de gastos del funcionario y, por lo tanto, asegurar en todos los casos la mejor paridad posible del poder adquisitivo respecto de esa parte de los sueldos; el funcionario tendría, en efecto, la seguridad de no verse aplastado por un alquiler exorbitante, puesto que, independientemente de su lugar de destino oficial y del monto de los alquileres en esa localidad, sus gastos no excederían el porcentaje criterio adoptado (por ejemplo, 18% ó 20%) de su sueldo neto de escalón;
- iii) garantizar a los funcionarios recién llegados o a los trasladados a un nuevo lugar de destino que sus gastos de alquiler se limitarán, sin excepción, a un máximo correspondiente al porcentaje adoptado; esto facilitaría una mayor movilidad del personal;
- iv) reducir la gama de los índices de ajustes por lugar de destino en relación con la ciudad de base y disminuir el ritmo de paso de una clase a otra;
- v) evitar que, como ocurre ahora cuando se tienen en cuenta los alquileres en los índices de ajuste por lugar de destino oficial, los funcionarios cuyos alquileres están por debajo del promedio o no han seguido el alza del índice general se encuentren en ventaja respecto de los demás.

b) Desventajas:

106. Es posible que las desventajas sean menos espectaculares, pero no por ello dejan de ser reales:

- i) Introducción de un derecho de fiscalización de la administración y, por ende, una disminución relativa de la libertad del funcionario para elegir vivienda cuando desee recibir un subsidio de vivienda;

x/ A este respecto, véase "Informes estadísticos", serie M No. 14, Rev.1.

- ii) Riesgos de abuso en casos de que los funcionarios limiten su búsqueda de apartamentos a una categoría de precios por encima de la tasa criterio;
- iii) Incremento de las tareas de administración, contabilidad y control;
- iv) Necesidad de crear un órgano paritario al que puedan recurrir los funcionarios que se consideren perjudicados por una decisión de la administración en materia de subsidios de vivienda;
- v) Leve influencia en los sueldos que determinan el derecho a jubilación en cuanto haya diferencias de tiempo y espacio en el acceso a las clases superiores de los ajustes por lugar de destino (véase el párrafo 15) debido al menor ritmo de avance de los índices (véase el inciso ii) del párrafo 85). Este factor se podría corregir si se decidiera incorporar una clase de ajuste por lugar de destino cada vez que el promedio ponderado de los ajustes por lugar de destino oficial llegara al 5% del promedio ponderado de los sueldos básicos.

6. Conclusiones

107. Como hemos visto, es totalmente concebible establecer un sistema de ajustes por lugar de destino oficial que haga abstracción del movimiento del monto de los alquileres y de su comparación entre ciudades. El método que se debe seguir consiste en lo siguiente:

a) Incluir en el índice local del costo de la vida el factor alquiler con un valor constante de 100 a partir de la fecha de entrada en vigor de los sueldos básicos;

b) Incluir en el cálculo de los índices comparativos del costo de la vida entre ciudades el factor alquiler con un valor constante de 100, tanto en lo que respecta a la ciudad de referencia (Ginebra) como a la ciudad de que se trate;

c) Usar la misma ponderación del factor alquiler en los índices locales y en los índices comparativos, independientemente de cuáles sean los lugares de destino oficial; el sistema exige que se dé la misma ponderación al alquiler y que tal ponderación se vincule únicamente con los sueldos básicos, que son iguales en todas partes. Esta ponderación debe corresponder a la tasa criterio que constituye el límite a partir del cual el funcionario puede considerarse con derecho a un subsidio de vivienda.

108. En vista de que el sistema de ajustes por lugar de destino no comprendería ninguna compensación por diferencias del costo de la vida en virtud del alquiler, su complemento indispensable sería un sistema de subsidios. Un sistema de esta naturaleza es perfectamente concebible y practicable; consiste en lo siguiente:

a) determinar el porcentaje criterio de los sueldos básicos en relación con el cual los distintos alquileres se considerarían normales.

En principio, este porcentaje sería determinante para todos los lugares de destino oficial, a reserva, sin embargo, de que se pudiese fijar en una tasa inferior para ciertos lugares de destino oficial que sólo ofrecen condiciones de alojamiento de un nivel inferior al normal;

b) definir el concepto de alquiler que se tomaría en consideración;

c) conceder subsidios de vivienda a los funcionarios cuyo alquiler fuese superior a dicho porcentaje de su sueldo básico; el monto del subsidio correspondería a la fracción del alquiler que excediera dicho porcentaje;

d) reajustar el monto del subsidio de vivienda con cada revisión de los sueldos básicos y en caso de ascensos de categoría o de escalón.

ESTUDIO DEL SISTEMA DE AJUSTES POR LUGAR DE DESTINO OFICIAL

TERCERA PARTE

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
VIII. BONDAD DEL METODO ESTADISTICO QUE SE USA NORMALMENTE PARA ESTABLECER EL EQUIVALENTE DEL NIVEL DE VIDA DEL PERSONAL EN LOS DIFERENTES LUGARES DE DESTINO	109 - 139	290
1. Los datos del problema	109 - 111	290
2. Resumen del método actual	112 - 113	290
3. Análisis del método actual	114 - 121	291
4. Estudio sobre los precios y sueldos en 31 ciudades grandes	122	295
5. Elaboración de índices comparativos	123 - 138	295
i) Elección de la ciudad de base	124 - 126	296
ii) Ponderaciones	127 - 130	297
iii) Obligación de responder a los cuestionarios	131	299
iv) Función del Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial	132	299
v) Comparación de los alquileres	133 - 137	300
vi) La base de las comparaciones entre ciudades	138	301
6. Resumen de las recomendaciones	139	301

TERCERA PARTE

VIII. BONDAD DEL METODO ESTADISTICO QUE SE USA NORMALMENTE PARA ESTABLECER EL EQUIVALENTE DEL NIVEL DE VIDA DEL PERSONAL EN LOS DIFERENTES LUGARES DE DESTINO

1. Los datos del problema

109. Hay que reconocer que la noción de "equivalencia del nivel de vida" entraña tanto elementos subjetivos, difícilmente mensurables, como elementos objetivos, que son los únicos que pueden apreciarse estadísticamente.

110. En cuanto a los elementos subjetivos, algunos de ellos pueden ser de carácter general y ser objeto de una apreciación global. Esta apreciación es en parte la función del Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial, cuyo mandato incluye la formulación de recomendaciones sobre "los elementos de apreciación que deben tomarse en cuenta" (véase el párrafo 8, inciso iv, letra a). Los otros elementos subjetivos se refieren a las personas, a su facultad de adaptación al medio, a la facilidad que tengan para sacar provecho de las posibilidades locales, a sus aptitudes para crear un ambiente que les sea propicio y para asegurarse satisfacciones de orden intelectual o recreativo a bajo costo. Estos elementos no son mensurables estadísticamente y no pueden ser objeto de una apreciación global. Tampoco se debe perder de vista que los funcionarios internacionales tienen orígenes diversos geográfica y socialmente. Con un mismo sueldo, un funcionario puede considerar, subjetivamente y tal vez incluso objetivamente que su nivel de vida es alto, en tanto que otro quizás lo considere inferior. No hay y no puede haber un "modelo típico" del nivel de vida del funcionario internacional.

111. Dejando aparte los elementos subjetivos, el nivel de vida sin duda está condicionado por el ingreso. Este es un elemento objetivo cuya equivalencia puede medirse con gran aproximación según el costo de la vida en el lugar de destino. En esta parte del estudio, examinaremos si el método estadístico empleado permite asegurar la equivalencia del ingreso, esto es, si es apropiado para garantizar que los sueldos pagados en los diversos lugares de destino tengan un mismo poder adquisitivo.

2. Resumen del método actual

112. Cuando se introdujo, en 1947-1948, el primer sistema de ajustes por lugar de destino, por aplicación de coeficientes negativos, se planteó la cuestión del método que debía emplearse para medir la diferencia en costo de la vida entre Nueva York

y los diferentes lugares de destino. Se acordó entonces emplear como método de cálculo la fórmula simplificada de Fisher y/, que puede expresarse así:

$$\text{Indice} = \sqrt{\frac{\sum (P_n Q_o)}{\sum (P_o Q_o)} \times \frac{\sum (P_n Q_n)}{\sum (P_o Q_n)}}$$

P_o = precio en la ciudad de base en el período o

Q_o = cantidad correspondiente a la ciudad de base en el período o

P_n = precio del lugar de destino examinado en el período n

Q_n = cantidad correspondiente al lugar de destino examinado en el período n

113. La fórmula de Fisher incluye dos cocientes:

1) $\frac{\sum (P_n Q_o)}{\sum (P_o Q_o)}$ = índice según la fórmula simplificada de Laspeyres

2) $\frac{\sum (P_n Q_n)}{\sum (P_o Q_n)}$ = índice según la fórmula simplificada de Paasche

La fórmula de Fisher empleada conduce pues a una media geométrica de los índices obtenidos según las fórmulas de Laspeyres y Paasche. La aplicación de la fórmula de Fisher requiere el establecimiento, en cada estudio comparativo del costo de la vida, de una lista de los precios minoristas y de las ponderaciones de los grupos, subgrupos y posiciones diversas que constituyen lo que se denomina la "canasta de bienes y servicios", en la ciudad de base y en cada uno de los lugares de destino, operación larga y minuciosa.

3. Análisis del método actual

114. En resumen y en forma simplificada, la fórmula de Laspeyres pone el acento en el lugar de base: la ponderación de los diversos elementos de la canasta en ese lugar es el único factor determinante; se prescinde de la canasta del lugar de destino examinado. A la inversa, la fórmula de Paasche pone el acento en el lugar de destino examinado: la ponderación de los diversos grupos de la canasta de este lugar es el único factor determinante; se prescinde de la canasta del lugar de base. La fórmula de Fisher es una transacción entre estas dos fórmulas (media geométrica de los índices de Laspeyres y Paasche, en realidad apenas diferente en sus resultados de una media aritmética). Esta fórmula elimina, o al

y/ Recomendada por el primer grupo de expertos e implícitamente aceptada por el Comité de Expertos de 1956 y el Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial.

menos atenua, las influencias extremas debidas a la diferencia de las estructuras de precios y de la composición de las canastas respectivas. Es un hecho que, frente a un mercado local de estructura diferente, el hombre tiene una tendencia natural a adaptarse a él más o menos y a regular su comportamiento y sus necesidades en consecuencia. Ciertos bienes de consumo se reemplazan por otros y los gastos se organizan de la manera más juiciosa posible, teniendo en cuenta las condiciones locales. Las diferencias que aparecen en este terreno entre el lugar de base y los demás lugares de destino no serían tenidas en cuenta si se aplicara sólo la fórmula de Laspeyres o sólo la de Paasche.

115. Los últimos estudios estadísticos de comparación entre ciudades efectuados con respecto a lugares en que hay sedes de organizaciones, bajo la responsabilidad de los servicios estadísticos de las Naciones Unidas y de la OIT z/, dan los siguientes resultados, según la fórmula que se haya empleado:

Ginebra = 100^{aa/}

	Indices de Paasche (1)	Indices de Laspeyres (2)	Indices de Fisher (3)	Diferencias en porcentaje de (3) en relación con (1) (2)	
París	115,1	121,7	118,4	+ 2,9	- 2,8
Roma	110,7	116,5	113,6	+ 2,6	- 2,5
Viena	100,5	104,7	102,6	+ 2,1	- 2,0
Nueva York	117,0	130,3	123,5	+ 5,6	- 5,5
Montreal <u>bb/</u>					

116. En las mismas investigaciones, el índice calculado para ciertos grupos se eleva, según la fórmula que se emplee, a:

z/ La OIT se ha encargado de los estudios comparativos hechos a partir de la base de Ginebra; estos estudios abarcan sólo los lugares de destino situados en Europa. Los demás han estado a cargo de las Naciones Unidas, en Nueva York.

aa/ Índices:

París en abril de 1967 con base Ginebra = 100 en septiembre de 1966
 Roma en enero de 1971 con base Ginebra = 100 en junio de 1968
 Viena en mayo de 1970 con base Ginebra = 100 en junio de 1968
 Nueva York en noviembre de 1969 con base Ginebra = 100 en octubre de 1969
 (tipo de cambio: 4,32 francos suizos = 1 dólar)

bb/ No se dispone de índices de Montreal en relación con Ginebra. El estudio comparativo de 1967 con base 100 para Nueva York tuvo los siguientes resultados: Paasche 92,3, Laspeyres 93,1 y Fisher 92,7, o sea una diferencia entre los dos primeros y el índice de Fisher de 0,4% en más o en menos.

Ginebra = 100^{aa/}

	Indices			Diferencias en porcentaje de (3) en relación con	
	Paasche (1)	Laspeyres (2)	Fisher (3)	(1)	(2)
1. <u>Alimentación</u>					
París	104,2	109,6	106,9	+ 2,6	- 2,5
Roma	99,0	108,4	103,6	+ 4,6	- 4,6
Viena	84,7	93,4	88,9	+ 5,0	- 4,8
Nueva York	104,2	118,2	111,0	+ 6,5	- 6,1
2. <u>Vivienda</u>					
París	151,6	157,7	154,6	+ 2,0	- 2,0
Roma	131,2	133,4	132,3	+ 0,8	- 0,8
Viena	117,3	118,7	118,0	+ 0,6	- 0,6
Nueva York	179,5	167,7	173,5	- 3,3	+ 3,5
3. <u>Transporte</u>					
París	104,4	108,5	106,4	+ 1,9	- 1,9
Roma	105,8	107,8	106,8	+ 0,9	- 0,9
Viena	105,1	105,8	105,5	+ 0,4	- 0,3

En estos ejemplos, la fórmula de Fisher conduce a un índice que difiere en 0,4-6,5% del índice de Paasche y en 0,3-6,1% del índice de Laspeyres.

117. Sin duda cabe plantear la cuestión de si los índices de Fisher, cuya fórmula tiene algo de arbitrario en razón de su acción puramente matemática, reflejan una realidad objetiva o están más acá de tal realidad. Es muy difícil responder de manera terminante a esta pregunta sin un estudio más profundo que entre en todos los detalles de varias investigaciones comparativas.

118. Como se ha visto, la fórmula de Laspeyres tiende a medir la diferencia del costo de la vida sin tener en cuenta la estructura de los gastos y, por consiguiente, sus pesos respectivos en el lugar examinado, y la fórmula de Paasche sólo considera estos últimos, con exclusión de la estructura de los gastos y de sus pesos relativos en el lugar de destino. Ahora bien, la medida del poder adquisitivo de los sueldos en la ciudad de base, es decir, Ginebra, resulta de los precios y las cantidades. Por consiguiente, hay que establecer la equivalencia de este poder adquisitivo en los otros lugares de destino. La fórmula de Laspeyres parece a primera vista la más justificada, puesto que mide la diferencia

de "poder adquisitivo" en función del precio en el lugar de destino de una canasta de bienes y servicios igual a la de Ginebra. Desde el punto de vista de la teoría del poder adquisitivo, importa poco la manera en que el funcionamiento distribuye sus gastos en el lugar de destino. El objeto buscado en los estudios comparativos es asegurar la equivalencia del poder adquisitivo de los sueldos de Ginebra y no medir el poder adquisitivo respectivo de los ingresos de dos grupos de personas situadas en países diferentes y no ligadas por un mismo sistema de sueldos. La fórmula de Paasche es una operación inversa; toma como base el lugar de destino, como dato permanente, cuando no lo es, puesto que los ingresos en el lugar de destino dependerán del resultado del estudio comparativo. Esta fórmula por sí sola sería en todos los casos inapropiada para asegurar la equivalencia del poder adquisitivo de los sueldos.

119. Reconocemos que la fórmula de Laspeyres, que sin duda tiene la lógica a su favor, no permite tomar en cuenta los fenómenos de sustitución ni la adaptación de los funcionarios a las condiciones locales. La fórmula de Fisher interviene aquí como una transacción, a falta de mejor solución, que neutraliza arbitrariamente lo que podría tener de excesivo la aplicación exclusiva de la fórmula de Laspeyres. Los índices calculados según la fórmula de Fisher reflejan, pues, una prudencia muy grande en la apreciación de los costos de la vida respectivos. Nos inclinamos a pensar que estos índices están más bien por debajo que por encima de la realidad objetiva. Sin embargo, no aconsejamos abandonar dicha fórmula en este momento, pues ofrece todas las ventajas de la prudencia. Pero es posible que un estudio más amplio, que el Comité de Expertos podría emprender, permitiera decidir abandonarla en favor de la aplicación exclusiva de la fórmula de Laspeyres, aun cuando ésta condujera a índices un poco más altos.

120. Si se considera el margen de apreciación que entrañan todo sistema y toda fórmula de investigación comparativa y los problemas que hemos notado en el párrafo 41, cabe preguntarse si la solución razonable no consistirá en la adopción de un sistema de "gamas de índices" como el indicado en el párrafo 70.

121. Las comparaciones entre ciudades en cuanto al costo de la vida son operaciones delicadas que exigen mucho cuidado. Su valor depende en primer lugar de la objetividad del investigador encargado del registro de los precios. Pueden cometerse errores de apreciación por exceso y por defecto. Como las investigaciones se refieren a 200 posiciones cc/ de bienes y servicios aproximadamente, se admite en general que los errores de apreciación se compensan en parte y no influyen en el resultado del índice en más del 1% en más o en menos. Las Naciones Unidas necesitan, para registrar los precios, los servicios de investigadores independientes, experimentados y exentos de toda relación con los funcionarios internacionales. Esta práctica es razonable, pues ofrece garantías de objetividad. Además, los casos de interpretación dudosa o las dificultades resultantes de situaciones nuevas pueden someterse al juicio del Comité de Expertos, lo cual ofrece una garantía adicional de imparcialidad.

cc/ A veces hasta 350 posiciones, como en la investigación sobre Nueva York y Ginebra en octubre-noviembre de 1969 (véase ECPA/S.12/9).

4. Estudio sobre los precios y sueldos en 31 ciudades grandes dd/

122. Este folleto, al cual algunos miembros del Comité Especial atribuían cierta importancia, nos sugiere los siguientes comentarios:

a) El objeto del estudio no es comparar el costo de vida de un grupo de determinadas personas, sino cotejar el precio de ciertos bienes y servicios, así como los salarios que efectivamente se pagan en los países examinados. En el estudio se han tenido en cuenta exclusivamente los bienes y servicios comparables y disponibles en las ciudades examinadas, lo que limita considerablemente el alcance de las comparaciones.

b) En el sector alimentario, el estudio se basa en una canasta familiar que incluye 25 productos alimentarios, bebidas y artículos de tocador. Se hace un paralelo de los precios unitarios con los precios de Zurich. Se trata de una mera relación de precios diferentes en la cual, por ejemplo, un kilo de sal recibe la misma ponderación que un kilo de papas. El mismo criterio se aplica a la comparación de los precios del sector de aparatos domésticos, donde el estudio se limita a comparar el precio de un refrigerador con el de una cocina eléctrica o de gas. En la esfera de los alquileres, la comparación se refiere a dos tipos de apartamentos: uno de tres habitaciones, cocina y baño, construido después de 1960; y otro de tres habitaciones y cocina, sin baño, construido antes de 1960. El estudio no comprende ninguna relación de precios de electricidad, agua, gas, calefacción, etc. En lo que se refiere a los servicios, también se hace únicamente una relación de precios unitarios, en la cual el precio de un lavado de cabeza y peinado para damas es objeto de la misma ponderación que un simple boleto de tranvía.

c) Un estudio de esta índole puede dar ciertos indicios respecto del precio de tal o cual objeto o servicio en un lugar dado y establecer la relación de dicho precio con el sueldo que se pagan en ese lugar a un chofer de autobús, un mecánico, un cajero de banco o una secretaria. No obstante, la utilidad de un estudio de esta naturaleza no va más allá de estos límites. En ningún caso reviste interés para comparar el costo de la vida de los funcionarios internacionales, pues ello exige un método bastante más riguroso, más completo y mejor adaptado al verdadero objeto de los estudios comparativos de las Naciones Unidas, cual es el de lograr que los sueldos de los funcionarios en todo el mundo, tengan el mismo poder adquisitivo que los sueldos de que disfruta en esa categoría de personas en Ginebra. Esta tarea es más difícil y exige una minuciosidad científica bastante mayor que una mera yuxtaposición de precios.

5. Elaboración de índices comparativos

123. La elaboración de índices comparativos y el enfoque que requieren ciertos problemas relacionados con las comparaciones estadísticas, como los que nos ha sido posible analizar sobre la base de recientes estudios entre ciudades y de la práctica observada, nos merecen varias observaciones, las que a continuación sometemos a la consideración del Comité Especial o, en su caso, para que sean estudiadas por el Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial.

dd/ Publicado por la Unión de Bancos Suizos en junio de 1971.

i) Elección de la ciudad de base

124. De acuerdo con la actual distribución de responsabilidades entre las Naciones Unidas y la OIT, las Naciones Unidas llevan a cabo las comparaciones estadísticas entre ciudades del costo de la vida, utilizando a Nueva York como base para la mayoría de los lugares de destino oficial, y la OIT utiliza a Ginebra como ciudad de base para los lugares de destino oficial de Europa. Como todos los índices deben relacionarse con Ginebra, ciudad de base del régimen de sueldos y del sistema de ajustes por lugar de destino oficial, es preciso reconvertir los índices calculados sobre la base de Nueva York para que correspondan a la base de Ginebra. En lugar de hacerse una comparación directa, por ejemplo entre Ginebra y México, se efectúa una operación doble:

1º Cálculo del índice de México utilizándose a Nueva York como base 100;

2º Reconversión de este índice respecto de Ginebra, utilizándose a este fin la relación Nueva York/Ginebra obtenida en el último estudio comparativo, por ejemplo el de noviembre de 1969, lo que da el índice de México en relación con Ginebra a fines de octubre de 1969; a continuación, este índice se debe volver a convertir sobre la base 100 del sistema de ajustes por lugar de destino oficial, teniendo en cuenta que en octubre de 1969 Ginebra había llegado al índice 111,3. De esta manera se obtiene el índice de ajuste por lugar de destino oficial correspondiente a México.

125. Esta operación doble sería perfecta si la estructura de los gastos y, por ende, la ponderación, al par que la estructura de los precios, fueran iguales en Nueva York y Ginebra, lo que no es así. A este respecto se ha efectuado un estudio comparativo para ver qué efectos podía tener una comparación directa entre México y Ginebra en la que se utilizaran los precios correspondientes a esas dos ciudades obtenidos en los estudios comparativos con Nueva York de noviembre de 1969 ee/. Los resultados fueron los siguientes:

a) Comparación directa Ginebra-México: 106,6 ff/

b) Comparación Nueva York-México y reconversión sobre la base de Ginebra: 108,4 ff/

- es decir, una diferencia de 1,7 puntos, o sea del 1,6%.

126. Tal vez este ejemplo único no sea una prueba definitiva. A juicio de los servicios de estadística de las Naciones Unidas, habría sido demasiado trabajoso y lento repetir esta labor en relación con otros lugares de destino oficial. Otros ejemplos habrían dado resultados sin duda comparables y con disparidades más o menos considerables, debido a que, al utilizarse a Nueva York como base, la

ee/ Tipo de cambio: 1 dólar = 4,32 francos suizos o 12,5 pesos.

ff/ Índices en relación con el de Ginebra = 100 en octubre de 1969.

ponderación de referencia no es igual a la de Ginebra. Como Ginebra es la ciudad de base del régimen de sueldos y del sistema de ajustes por lugar de destino oficial, los estudios estadísticos comparativos se deberían efectuar únicamente en función de esta base. Hacer los estudios por intermedio de Nueva York significa tomar esta ciudad como "patrón de poder adquisitivo" y como norma de referencia, e introducir en el sistema una bipolaridad que no puede llevar sino a distorsionar gg/. Además, nos parece indispensable tener un conocimiento detallado de las condiciones de vida en el lugar de base para determinar la relación que existe entre dicha base y los demás lugares de destino oficial. Animado por este espíritu, ya en 1959 el Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial sugirió hh/ que se trasladase a Ginebra una parte de la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas para que, junto con una parte de los servicios de estadística de la OIT, se constituyera una oficina conjunta encargada de efectuar los estudios comparativos sobre la base de Ginebra. Esta recomendación sigue siendo totalmente válida, aun en el día de hoy. El hecho de que en Ginebra no se encuentre toda la gama de artículos propios de los climas tropicales no es un argumento válido. La ropa denominada tropical también se lleva en Roma y en París, y ello hasta ahora jamás ha impedido hacer comparaciones directas con Ginebra.

ii) Ponderaciones

127. En todo estudio comparativo del costo de la vida conviene no perder nunca de vista el hecho de que Ginebra es la base de las comparaciones. Las ponderaciones y los precios de Ginebra deberían ser objeto de un estudio cada vez que se revisaran los sueldos básicos ii/, de manera que la base de comparación guardara relación con los nuevos sueldos. Esta base estadística, una vez establecida, debería ser utilizada para todos los estudios comparativos, hasta la siguiente revisión de los sueldos básicos que justificase la preparación de una nueva base estadística.

128. En los estudios comparativos recientes se han utilizado las siguientes ponderaciones para Ginebra:

gg/ Documento ECPA/S.7/5/Rev.1, párr. 7.

hh/ Documento CO-Ordination/R.293, de 14 de abril de 1959, párr. 9.
ECPA/S.7/5/Rev.1, párr. 8.
ECPA/S.8/11, párr. 32.

ii/ Actualmente, los estudios comparativos utilizan como base la investigación efectuada en Ginebra en marzo de 1966, o sea datos a todas luces superados por la evolución de los precios y de los sueldos ocurrida después de esa fecha (véase ECPA/S.13/5, de 8 de marzo de 1971, párr. 3).

	Estudios en			
	París	Roma	Viena	Nueva York
I. Alimentación	26,80	27,39	27,39	27,7
II. Ropa	6,65	8,43	8,43	8,7
III. Vivienda y servicio doméstico	23,87	24,11	24,11	23,7
IV. Transporte	9,71	10,49	10,49	11,6
V. Equipo doméstico	5,10	6,54	6,54	
VI. Suministros	3,10	3,15	3,15	
VII. Mantenimiento doméstico y servicios personales	4,27	4,37	4,37	
VIII. Servicios médicos	3,00	3,13	3,13	26,5
IX. Recreación	6,02	6,11	6,11	
X. Varios	2,74	2,91	2,91	
XI. Educación	3,19	1,69	1,69	
XII. Licencia para visitar el país de origen	1,78	1,68	1,68	1,8
XIII. Compras fuera del país de residencia	3,77	--	--	--

129. A excepción de Roma y Viena, ciudades para las cuales la comparación entre ciudades se efectuó en el mismo período, las ponderaciones para la ciudad de base de los estudios comparativos son diferentes. A pesar de que el empleo de la fórmula Fisher atenúa la importancia de las respectivas ponderaciones, nos parece indispensable contar con una base de comparación uniforme para poder medir, con un criterio parecido, las diferencias del costo de la vida precisamente en relación con dicha base.

130. Además, la ponderación dada a los grupos "educación" y "licencia para visitar el país de origen", que, según se sabe, han recibido un índice 100 en todos los estudios comparativos, debería ser la misma que se utiliza en el índice especial de Ginebra (los dos grupos juntos dan un total de 3,6%) y utilizarse también en los estudios comparativos tanto en la ponderación de la ciudad de base como en la del lugar examinado. Se trata de datos constantes, de pautas de comparación válidas para todos los lugares de destino oficial. Expresan la fracción promedio del sueldo de Ginebra que se destina a la educación fuera del país, objeto de un régimen especial de prestaciones, y a las licencias para visitar el país de origen, que no dependen del lugar de destino oficial. El principio de la igualdad del

poder adquisitivo de los sueldos exige que esta fracción, expresada en un valor constante en el índice comparativo, también sea constante en cuanto a su ponderación. Una cosa no tiene sentido sin la otra. Poco importa que el promedio de los gastos de educación en el lugar examinado sea más o menos elevado que en la ciudad de base, puesto que se trata de dar a dicha fracción la misma importancia, independientemente del lugar de destino oficial jj/. La práctica iniciada por el Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial de asignar a estas partidas una tasa progresiva del 0,3% por mes en los índices locales de los ajustes por lugar de destino oficial nos parece razonable. No obstante, esta tasa debería ser objeto de revisiones periódicas sobre la base de la progresión del índice especial de Ginebra, lugar de base de todo el régimen, o bien en función de la evolución de los índices de los ajustes por lugar de destino correspondientes a las sedes de las organizaciones que forman parte del régimen común. A nuestro juicio, estos índices proporcionarían un criterio apropiado de evaluación.

iii) Obligación de responder a los cuestionarios

131. En 1970, cuando se hizo la encuesta comparativa entre Ginebra y Viena kk/, sólo respondió a los cuestionarios el 44,5% de los funcionarios a quienes se pidió que suministraran datos sobre sus gastos familiares y alquileres. Para Ginebra, como punto de comparación, los datos de 1966 se basan en las respuestas que se recibieron del 46,9% de los funcionarios a quienes se pidieron datos. Finalmente, la ponderación correspondiente a Viena se ha calculado solamente sobre el 20% de los cuestionarios distribuidos, cantidad muy baja. Sin duda las comparaciones estadísticas serían más precisas y objetivas si pudieran apoyarse en una muestra más grande de datos. Desde luego, se plantea el interrogante de si no convendría incorporar en los reglamentos del personal la obligación de responder a las encuestas de la administración a este respecto. Una disposición tal iría tanto en interés de los funcionarios como en el de las administraciones.

iv) Función del Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial

132. El Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial tiene una función primordial que desempeñar en la administración general del sistema de ajustes por lugar de destino, y, particularmente, en la esfera de los métodos estadísticos. Está compuesto de personalidades independientes desde todo punto de vista de las administraciones de las organizaciones internacionales. Si bien da su opinión sobre los problemas que estudia, en cambio no está facultado (excepto por vía de discreta sugerencia) para estudiar por sí mismo una cuestión o un problema de metodología estadística. Opinamos que debería dársele dicha facultad modificando en tal sentido el instrumento ll/ que determina sus atribuciones desde 1959.

jj/ Véase la práctica sancionada por el Comité de Expertos en ajustes por lugar de destino oficial. Documento ECPA/S.13/5, párr. 11.

kk/ Documento ECPA/S.13/5, de 8 de marzo de 1971, párrs. 6 y 7.

ll/ Véanse letras a) y b) del inciso iv) del párrafo 8 supra.

v) Comparación de los alquileres

133. La comparación de los alquileres entre una ciudad y otra es sin duda la operación más difícil. Pero es también la operación cuyos resultados pueden, fuera de la comparación de los costos, tener alguna consecuencia sobre la modalidad y el nivel de vida. Donde los alquileres son muy caros, los funcionarios se ven llevados, por el simple deseo de utilizar económicamente sus ingresos, a contentarse con viviendas menos espaciales que las que podrían costearse en un lugar en donde las condiciones del mercado de viviendas estuvieran más equilibradas y donde los precios fueran mejores en relación con los sueldos de los funcionarios. El fenómeno puede observarse, por ejemplo, entre Ginebra y Nueva York. En esta última ciudad, los apartamentos que ocupan los funcionarios son de una sola habitación en el caso típico y sin duda son también, en superficie por habitación, inferiores a los ocupados por sus colegas de Ginebra. La diferencia de habitaciones ocupadas se refleja en el resultado de los índices de Paasche que son poco más o menos equivalentes a los índices de Laspeyres (véase el párr. 115, columna 2, del cuadro), si no incluso más elevados, como en el caso de Nueva York.

134. A este respecto, la encuesta comparativa de 1967 entre Nueva York y Montreal revela tal fenómeno. En esa encuesta se obtuvieron los siguientes datos:

Tamaño de los apartamentos	Montreal		Nueva York	
	Número	%	Número	%
1 dormitorio	14	24%	294	47%
2 dormitorios	19	32%	235	36%
3 dormitorios	15	25%	79	13%
4 dormitorios	11	19%	13	2%

Sin duda, una encuesta más a fondo indicaría, como se ve en el ejemplo de Montreal, que los funcionarios ocupan viviendas más pequeñas en Nueva York que en otros lugares.

135. Además, no existe uniformidad en la manera de enfocar la comparación de los alquileres según las encuestas realizadas. Por ejemplo, las comparaciones se han referido:

- a) Para Ginebra y Viena, a apartamentos de 3 a 8 habitaciones
- b) Para Ginebra y Nueva York, a apartamentos de 0 a 4 dormitorios
- c) Para Nueva York y Montreal, a apartamentos de 1 a 4 dormitorios.

136. Por otro lado, si bien la base de comparación en Ginebra, con una muestra de 839 apartamentos, puede considerarse suficiente (35% del personal), la contraparte apenas lo ha sido en Viena, donde sólo se obtuvieron datos sobre 99 apartamentos de entre un total de 738 funcionarios del cuadro orgánico y categorías

superiores (13,4% del personal). También convendría una mayor uniformidad en la apreciación de los gastos accesorios a los alquileres. Por ejemplo, en la encuesta de Viena, los costos de pintura y decoración se han distribuido sobre un año, mientras que en la encuesta sobre Nueva York se distribuyeron sobre tres años.

137. Al establecer una relación de precios ponderada según el número de inquilinos para cada uno de los tipos de apartamentos, sin duda se espera obtener una relación suficientemente aproximada en cuanto a los precios por unidad de apartamentos. Pero esta relación no refleja, sin embargo, "la igualdad de condiciones de alojamiento". Evidentemente puede plantearse el interrogante de si la igualdad de poder adquisitivo de los sueldos, que se espera obtener mediante los índices entre ciudades, deba tener como complemento indispensable la absoluta equivalencia del nivel de vida, independientemente de las condiciones generales y normales de existencia en el lugar de destino. De todos modos, los datos estadísticos de que disponemos son insuficientes para dilucidar todo el problema. Sugerimos que el Comité de Expertos realice un estudio exhaustivo de toda la cuestión del enfoque estadístico de los problemas ajenos a la comparación de los alquileres, que representan una parte importante de los presupuestos familiares.

vi) La base de las comparaciones entre ciudades

138. En los estudios comparativos entre ciudades realizados en 1970 sobre Ginebra, Viena y Roma se utilizó como base para Ginebra la encuesta efectuada en marzo de 1966 sobre la distribución de los gastos de los funcionarios internacionales. Lo mismo ocurrió en el estudio comparativo entre Ginebra y Nueva York en octubre-noviembre de 1969. Ahora bien, entre tanto, los sueldos fueron revisados el 1º de enero de 1969, lo cual habría justificado efectuar una nueva ponderación para tomar en cuenta las modificaciones que ocurrieron en la distribución de los presupuestos familiares como consecuencia del alza de los ingresos y los precios. Desde entonces, ha habido una nueva revisión de los sueldos el 1º de julio de 1971. Creemos que se impone una nueva encuesta sobre la distribución de los gastos de los funcionarios en Ginebra, si se desea dar una base firme y actualizada a las comparaciones estadísticas.

6. Resumen de las recomendaciones

139. El examen del método estadístico utilizado para determinar la equivalencia del nivel de vida de los funcionarios en los diferentes lugares de destino nos sugiere las recomendaciones siguientes:

1º Deberían concentrarse en Ginebra los servicios estadísticos encargados de los estudios comparativos del costo de la vida entre ciudades.

2º Deberían utilizarse los datos de Ginebra como base de comparación para todos los estudios del costo de la vida entre ciudades.

3.º Debería uniformarse el plan de los estudios comparativos y debería procurarse que se diera el mismo valor y el mismo índice 100 a los grupos "educación" y "licencia en el país de origen" en la ponderación del lugar examinado y en la base.

4.º Debería conferirse al Comité de Expertos la facultad de hacer realizar todos los estudios que considerara necesarios para el buen funcionamiento del sistema de ajustes por lugar de destino, especialmente en lo tocante al método estadístico, y encargarlo prioritariamente de:

a) Realizar un estudio exhaustivo para determinar, en función de la finalidad de todo estudio comparativo entre ciudades, que es garantizar en todas partes la igualdad de poder adquisitivo de los sueldos de Ginebra, si la fórmula de Laspeyres no debe reemplazar la fórmula de Fisher como método de cálculo de los índices comparativos;

b) Reconsiderar el método utilizado en los estudios comparativos sobre los alquileres.

5.º Debería establecerse, para el personal, la obligación de responder a todas las encuestas de la administración relacionadas con los estudios sobre el costo de la vida.

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre librairie ou adressez-vous à: Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
