



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE ECONOMIA

**LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL
DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988-1998)**

**INFORME DE EXPERIENCIA PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ECONOMIA**

P R E S E N T A :
JOSE WILLEBALDO FERNANDEZ LOPEZ

MEXICO, D.F.

2000.

286782



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL DEL

SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

(1988 - 1998)

AGRADECIMIENTOS

Para la elaboración del presente Informe de Experiencia Profesional tuve la magnífica oportunidad de contar con la asesoría y dirección del Maestro Normand Eduardo Asuad Sanen. Sus comentarios y valiosa orientación me permitieron mejorar la calidad de mi trabajo. Quedo con él profundamente agradecido.

Es pertinente también expresar mi agradecimiento al Lic. Miguel González Ibarra, por su participación y apoyo para la consecución de este trabajo.

INDICE

Pág.

CAPITULO I MARCO DE REFERENCIA Y CONCEPTUAL

1.1 Justificación e Importancia de Analizar la Estructura Salarial del Personal Adscrito al Servicio Exterior Mexicano. (Personal de Carrera y Asimilado)	1
1.2 Problemática Actual	3
1.3 Objetivos Generales y Particulares	5
1.4 Metodología	6
1.5 Definición de Términos y Conceptos	8

CAPITULO II ANTECEDENTES Y FUNCIONES DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (SEM)

11.1 Breve Reseña Histórica	26
-----------------------------	----

11.2 Marco Jurídico que Regula la Asignación de Sueldos y Prestaciones para el Personal Adscrito al Servicio Exterior Mexicano 33

11.3 Criterios y Políticas Utilizadas en la Asignación de Sueldos y Prestaciones para el Personal Adscrito al Servicio Exterior Mexicano 50

CAPITULO III ANALISIS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

III.1 Sueldos y Prestaciones Autorizados para el Personal de Carrera del Servicio Exterior Mexicano 54

III.2 Sueldos y Prestaciones Autorizadas para el Personal Asimilado al Servicio Exterior Mexicano 66

III.3 Ventajas y Desventajas de los Criterios y Metodología Empleada para la Determinación de los Sueldos y Salarios del Personal de Carrera y Asimilado al Servicio Exterior Mexicano Durante el Período (1988-1998) 87

3.1 Ventajas 87

3.2 Desventajas 96

3.3 Propuesta de Lineamientos que Regularían el Pago de Sueldos y Prestaciones al Personal de Carrera y Asimilado del Servicio Exterior Mexicano, Comisionado en el Extranjero	101
Conclusiones	129
Notas	133
Bibliografía	137
Anexos	141

LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988-1998)

CAPITULO I MARCO DE REFERENCIA Y CONCEPTUAL

I.1 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE ANALIZAR LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO. (PERSONAL DE CARRERA Y ASIMILADO)

Tradicionalmente el Servicio Exterior Mexicano ha tenido un papel de suma importancia para el desarrollo de nuestro país, fomentando las relaciones diplomáticas y coadyuvando a sentar las bases para el intercambio comercial y cultural con los diversos países del orbe.

En este contexto resulta importante analizar la estructura salarial del personal de carrera y del asimilado al Servicio Exterior Mexicano, el cual de conformidad con lo que establece la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento se encuentra conformado por los representantes de las diversas secretarías de Estado y de las entidades paraestatales en el extranjero, toda vez, que los sueldos que percibe este segmento de personal al servicio del Estado son diferentes, ya que no existe homologación de sueldos en dólares de EE.UU. para todo el personal que presta sus servicios en el extranjero y esta situación provoca disparidad en los sueldos, pues al no haber un documento que establezca los lineamientos de carácter general que se deban de seguir para la asignación de los mismos, la autorización de estos se realiza de manera aleatoria, dependiendo en gran medida de la negociación que realice la dependencia solicitante.

Asimismo, al tener los criterios y metodología empleadas un carácter general, estos no permiten la autorización y homologación de los sueldos en dólares de EE.UU. para todos los servidores públicos (sean de carrera o asimilados), que por necesidades del servicio se encuentran destacados en el extranjero lo cual se traduce en un dispendio de recursos y fricciones institucionales dando como resultado que las dependencias o entidades que tienen personal en el exterior hagan modificaciones y ajustes de carácter unilateral lo que pone en duda la uniformidad de la política salarial del gobierno mexicano y su aplicación generalizada para este tipo de personal.

Es por ello, que en este Informe se tratará de analizar la estructura salarial en dólares de EE.UU. y las prestaciones a que tienen derecho tanto para el personal de carrera, como para el asimilado al Servicio Exterior Mexicano con la intención de coadyuvar a establecer un esquema que uniforme las percepciones salariales en dólares de EE.UU. para todo el personal que por necesidades del servicio tengan que desempeñar sus funciones en el extranjero.

Ya que en ocasiones las remuneraciones que percibe el personal asimilado rebasa las que percibe el de carrera y esta situación contribuye a generar conflictos entre la Secretaría de Relaciones Exteriores y las diversas secretarías de Estado que tienen personal en el extranjero, lo cual de alguna manera redundaría en que el desarrollo de las funciones encomendadas a este tipo de servidores públicos no sea lo suficientemente satisfactoria que puede ser para la secretaría de Estado, o entidad paraestatal que representa y para el país en su conjunto.

Finalmente, en la coyuntura económica actual adquiere relevancia el análisis del esquema salarial del personal al servicio del Estado, tanto del que presta sus servicios en territorio nacional como del que los desempeña en el extranjero, considerando la difícil situación económica nacional e internacional y teniendo presente que el 53% del Presupuesto de Egresos de la Federación se eroga en materia de servicios personales (sueldos y prestaciones), por lo cual se hace necesario analizar la posibilidad de modificar y ,en su caso, mejorar dicha relación tratando de optimizar la utilización de los recursos presupuestales que se destinan para tales efectos.

I. 2. PROBLEMÁTICA ACTUAL.

Durante el período analizado (1988-1998), los instrumentos de carácter administrativo que se utilizaban para determinar los sueldos y las prestaciones del personal adscrito al Servicio Exterior Mexicano, básicamente eran los Manuales de Sueldos y Prestaciones para el Personal del Servicio Exterior Mexicano y para el Personal Asimilado al Servicio Exterior Mexicano, y los ordenamientos legales considerados en la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento, los cuales son aplicables al personal que integra el Servicio Exterior Mexicano perteneciente a la Secretaría de Relaciones Exteriores y al personal que tienen las diversas Secretarías de Estado comisionados en el extranjero, exceptuando al personal que presta sus servicios en las diferentes entidades que forman parte de la Administración Pública Paraestatal, ya que para estos únicamente tenía y tiene el carácter de marco de referencia.

Por lo cual al no existir un documento normativo de carácter general que considerara un tabulador único en dólares de EE.UU., que fuera susceptible de ser aplicado a todo el personal que presta sus servicios en el extranjero, se autorizaban sueldos diferentes para funciones similares, tal y como actualmente se sigue realizando, propiciando esta situación problemas entre las secretarías de Estado que tienen personal en el extranjero y la Secretaría de Relaciones Exteriores, pues algunos representantes tenían y tienen asignados sueldos superiores a los que les deben de corresponder, inclusive al nivel de Embajador, el cual es el representante de nuestro país ante gobiernos extranjeros, dando lugar esta situación a despido de recursos, lo cual considerando la situación económica que ha prevalecido en nuestro país desde hace por lo menos veinte años, no se puede aceptar.

Los manuales que de alguna manera regulaban la asignación de sueldos y prestaciones entraron en vigor en 1988 y en 1990, el primero para el personal de carrera y el segundo para el personal asimilado al Servicio Exterior Mexicano, hacia 1992 se modificó el sueldo base, en 1994 se promulga una nueva Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento, hacia 1996 se pretende modificar la fórmula para determinar los sueldos, la cual fracasa ya que su operación es muy compleja y únicamente el Oficial Mayor de la SRE y el asesor que la habían diseñado entendían su manejo, dicha fórmula es aplicada en esa ocasión a unas cuantas representaciones, actualmente existe un proyecto de manual de sueldos que presentó la Secretaría de Relaciones Exteriores el cual combina las dos maneras de calcular los sueldos, la de 1988 y la de 1996, siendo utilizada para el

personal asimilado únicamente la parte correspondiente a sueldos en dólares de EE.UU. que considera dicho manual, sin realizar algún análisis técnico-funcional.

I. 3. OBJETIVOS GENERALES Y PARTICULARES

I.3.1 OBJETIVO GENERAL:

Identificar las ventajas y desventajas de los criterios y metodología empleada para la determinación de los sueldos y salarios del personal de carrera y asimilado al Servicio Exterior Mexicano durante el periodo 1988-1998, así como proponer un nuevo marco normativo que regule lo referente a sueldos y prestaciones para todo el personal que presta sus servicios en el extranjero.

I. 3. 2 OBJETIVOS PARTICULARES:

Analizar los lineamientos y políticas para la asignación de sueldos y prestaciones para este tipo de personal al servicio del Estado.

Determinar la situación actual de la Estructura Salarial del personal de carrera y asimilado al Servicio Exterior Mexicano.

Analizar los criterios y metodología utilizados para determinar los sueldos y prestaciones de dicho personal.

Elaborar, conforme al marco jurídico en vigor, un documento de carácter normativo que incorpore un nuevo esquema de pago en dólares de EE.UU. y las prestaciones correspondientes para todo el personal que por necesidades del

servicio desempeñe sus funciones en el extranjero, sea personal de carrera o asimilado al Servicio Exterior Mexicano.

I. 4. METODOLOGIA

En el presente informe de experiencia profesional se pretende analizar la estructura salarial del personal adscrito al Servicio Exterior Mexicano (SEM), durante el periodo que abarca de 1988 a 1998, así como proponer un nuevo esquema de pago en dólares de EE. UU. para todo el personal comisionado en el exterior, con esta finalidad dicho informe se encuentra estructurado en tres capítulos; la propuesta de nuevos lineamientos y las conclusiones.

En el primer capítulo se trata lo relacionado con el marco de referencia y conceptual, presentando la justificación e importancia de realizar el análisis sobre la estructura salarial del personal que presta sus servicios en el extranjero, igualmente se da una amplia exposición sobre la problemática particular que experimenta en sus remuneraciones dicho personal, se plantean los objetivos de carácter general y particular que se pretenden alcanzar y se definen los términos y conceptos que son utilizados con mayor frecuencia en el ámbito laboral, los cuales serán utilizados para el desarrollo del trabajo.

En el segundo capítulo se presenta de manera detallada lo relativo a los antecedentes y funciones que desempeña el personal que conforma el Servicio Exterior Mexicano; en principio se empieza dando una breve reseña histórica en la cual se precisa la importancia del Servicio Exterior Mexicano para nuestro país, se señalan los países con los que México mantiene relaciones diplomáticas y se

describen los diferentes tipos de representaciones que nuestro país tiene en el exterior: Embajadas, Consulados, Delegaciones y Representaciones, se precisa el marco jurídico que regula la asignación de sueldos y prestaciones para los servidores públicos al servicio del Estado, y en particular para el personal que pertenece al SEM; también se enuncian los criterios y políticas utilizadas en la asignación de sueldos y prestaciones durante el periodo 1988-1998 para el personal del SEM.

En el capítulo tercero, se lleva a cabo propiamente el análisis de la estructura salarial del personal adscrito al SEM, realizando para esos efectos el estudio pormenorizado de los sueldos y prestaciones autorizados tanto para el personal de carrera como para el asimilado, analizando las ventajas y desventajas de los criterios y metodología utilizados para la determinación de los sueldos durante el periodo analizado, dichos criterios básicamente se encuentran considerados en los Manuales de sueldos para este personal, la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento, entre otras disposiciones legales, asimismo se formula una propuesta de nuevos lineamientos en materia de sueldos y prestaciones para dar respuesta a la problemática que presenta este tipo de servidores públicos que prestan sus servicios en el extranjero.

Finalmente, en el apartado correspondiente a las conclusiones se plasmará el resultado final del análisis, sugiriendo que los lineamientos considerados en la propuesta, en caso de estimarlos pertinentes, sean aplicados en la asignación de los sueldos y prestaciones para todo el personal que, por necesidades del servicio, desempeñe ó llegue a desempeñar sus funciones en el extranjero.

I. 5. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS

Con la finalidad de identificar los términos que serán utilizados en el desarrollo de este trabajo, los cuales habitualmente se utilizan en el ámbito laboral y particularmente en el área que lleva la autorización, registro y control de los recursos humanos al servicio del Gobierno Federal, la cual se encuentra adscrita a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a continuación se enuncia la definición de cada una de ellas.

ESTRUCTURAS SALARIALES.

Estructura de salarios es una expresión que se utiliza para designar la interrelación que se da entre un conjunto de bases salariales. Con frecuencia se usa en contraposición al concepto de nivel de salarios en Estados Unidos, para designar, por ejemplo, los movimientos del salario medio por hora pagado a los asalariados en contraste con las variaciones de una o más estructuras de salarios que se relacionan con movimientos de una base salarial en comparación a otra, correlativo al concepto de estructura de salarios es el de diferencia de salarios. En general una estructura de salarios es la relación entre dos o más salarios ligados entre sí de una manera sistemática.

Desde luego que las estructuras de salarios que podrían ser de interés son numerosas: dentro de un país o región existe una estructura por ocupaciones, una estructura por industrias, una estructura por dimensión de la empresa, etc. Entre un conjunto de países o regiones también se encuentran estructuras de salarios.

En este trabajo el concepto de estructura salarial comprenderá la integración de niveles que tiene asignado cada uno de los puestos de servidores públicos superiores, mandos medios, personal de enlace y personal operativo que labora en cada entidad o dependencia del Gobierno Federal.

En particular analizaremos la estructura salarial del personal adscrito al Servicio Exterior Mexicano (SEM).

ELEMENTOS QUE COMPONEN LAS ESTRUCTURAS SALARIALES

Cada nivel integrante de la estructura salarial se compone de sueldo, prestaciones económicas garantizadas, prestaciones no garantizadas e incentivos.

Conviene aclarar que con independencia de las definiciones teóricas que ofrecen las escuelas de pensamiento económico sobre el salario, nosotros emplearemos centralmente las que se apuntan de inmediato.

El sueldo es uno de los principales componentes de la curva salarial; así es necesario determinar, en primer lugar, lo que es el salario. Este se define como la compensación que permite al trabajador satisfacer por lo menos las necesidades de vida de él y de su familia.

El salario se puede clasificar de la siguiente manera:

Salario Nominal.- Es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor, física y/o mental, durante una jornada de trabajo determinada.

Salario Real.- Es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario nominal que recibe. El cambio en la capacidad adquisitiva del dinero significa que el salario real cambia también, aunque el salario nominal permanezca idéntico.

Salario Mínimo.- Este "deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural y para proveer de educación obligatoria a los hijos" (Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo). El salario mínimo se subdivide en legal y contractual, según se fije por medio de la ley general o por medio de negociaciones contractuales. El salario mínimo legal se divide a su vez en general y profesional. El primero se paga obligatoriamente para toda clase de labores, el segundo es el que debe cubrirse como mínimo por el desempeño de determinadas actividades (maestros, médicos, enfermeros, burócratas, etc.).

Salario por Unidad de Tiempo.- Es aquel que sólo toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón.

Ordinariamente se toma como base una jornada (frecuentemente de 8 horas), aunque de hecho el trabajo se compute por día, por hora, por semana, por mes o por cualquier otro sistema.

Salario por Unidad de Obra.- También llamado por rendimiento es aquel en que el salario se calcula de acuerdo con el número de unidades producidas y con una cuota salarial determinada, su forma es el salario a destajo.

Salario Burocrático.- Es el pago que recibe el trabajador al servicio del Estado a cambio de un trabajo desarrollado durante un período laboral convenido, el cual se refleja particularmente en las Condiciones Generales de Trabajo.

La diferencia entre salario y sueldo es de índole sociológica, ya que el término **salario** se refiere más bien a trabajos manuales, de taller o fábrica, mientras que el término **sueldo** se aplica a la remuneración a trabajadores intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina. Asimismo, el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, mientras que el sueldo se paga por quincena o por mes. En ambos casos se trata de toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio prestado.

Sueldo Bruto.- Es la remuneración total otorgada a un empleado por sus servicios; incluye impuesto sobre la renta, aportaciones del patrón al ISSSTE, o al IMSS y Fondo de retiro o su equivalente, de acuerdo al tipo de apartado laboral ("A" o "B") del artículo 123 constitucional que regule sus relaciones laborales.

Sueldo Neto.- Es la remuneración que recibe un empleado por sus servicios, una vez que se han hecho las deducciones correspondientes conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Fondo de Retiro, o su equivalente, según sea el caso.

Sueldo de Adscripción.- Es la remuneración que perciben los servidores públicos que pertenecen al Servicio Exterior Mexicano, el cual se integra por una cantidad denominada sueldo básico general y por tres elementos denominados: costo de la

vida, importancia relativa de la oficina de adscripción y condiciones de dificultad de la vida en el lugar de adscripción.

Prestaciones Económicas Garantizadas.- Como parte del sueldo se incluyen las prestaciones económicas garantizadas.

Dentro de las primeras se consideran las que se pagan en efectivo como son: la gratificación anual o aguinaldo, la prima vacacional, la despensa, la prima quinquenal, el fondo de la vivienda (FOVISSSTE), el seguro de vida, el seguro de retiro ISSSTE, el fondo de ahorro y la previsión social múltiple, estas prestaciones se otorgan de manera general al personal operativo y las primeras cinco también a los servidores públicos de mando medio, superior y puestos homólogos que laboran en el sector central.

Prestaciones Económicas no Garantizadas.- Son las que se otorgan en especie o en efectivo, y de manera complementaria a aquellos empleados que en determinado tiempo las requieren; en el caso del sector central están perfectamente delimitadas y son las siguientes: servicio médico, préstamos a corto y mediano plazo, préstamos hipotecarios, tales prestaciones son aplicadas de manera general y en particular al personal operativo.

En el caso del SEM el tipo de prestaciones que se les otorgan son las que se encuentran consideradas tanto en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, como en los manuales de sueldos y prestaciones para el personal de carrera y asimilado al Servicio Exterior Mexicano y en su Ley y Reglamento correspondiente, durante el periodo analizado

estuvieron en vigor la Ley y el Reglamento emitidos en 1982, a partir de 1994 entró en vigor la Ley y el Reglamento actuales.

Incentivos.- Son aquellas compensaciones adicionales que se dan en efectivo como estímulo para el mejor desempeño de los servidores públicos superiores y mandos medios en las funciones que desarrollan durante un determinado periodo, se encuentran regulados por la Norma específica.

TIPO DE ESTRUCTURAS SALARIALES

Dentro del gobierno federal existen diversos tipos de estructuras salariales. Sin embargo, los niveles salariales del personal del SEM se definen en territorio nacional en función de la curva salarial que se aplica a los servidores públicos de mando superior, medio y de enlace del sector central.

Estructura Salarial del Sector Central.- La curva del sector central se aplica a todas las dependencias del gobierno federal; está integrada por 37 niveles y puestos referidos a servidores públicos superiores, mandos medios, homólogos y personal operativo cuya distribución se presenta a continuación.

Servidores Públicos Superiores y de Mandos Medios, los niveles 37 son asignados a los Secretarios de Estado y Procurador General de la República, del nivel 36 al 33A se asignan a Subsecretarios, Oficiales Mayores, Directores Generales, Coordinadores Generales y puestos homólogos. Los niveles 28 al 32 son asignados a los directores de área, secretarios auxiliares, secretarios particulares, subdirectores, jefes de departamento, personal de apoyo administrativo y asesoría

y puestos homólogos. De manera resumida se presentan los puestos más representativos de ambos en el (Anexo I).

Personal Operativo.- La curva salarial del personal operativo abarca desde el nivel 1 hasta el 27, en cada nivel existe un número considerable de puestos, ya que ello está en función de las necesidades de las dependencias y se refleja en los catálogos institucionales de puestos, esta situación se presenta en el (Anexo II).

Es importante señalar que en el caso del nivel 27 éste se desagrega en varios niveles (27C, 27B, 27A, 27ZC, 27ZB, 27ZA y 27Z); aplicándose estos niveles al grupo de servidores públicos cuya preparación y calificación profesional requiere de un sueldo superior al que se otorga al personal técnico, administrativo y de servicios. Estos niveles fungen como personal de enlace entre los servidores públicos de mandos medios y el personal operativo (Anexo III).

Es conveniente precisar que, a partir del nivel salarial del Director General hasta el último de personal operativo, los sueldos se fijan de acuerdo con la zona económica donde se encuentre ubicado el personal, por lo que con esa finalidad actualmente se ha dividido el país en dos zonas económicas.

Estructura Salarial del Sector Público Paraestatal.- Esta curva salarial está integrada por 21 niveles (Anexo IV), cada uno tiene una relación directa con los montos asignados a los niveles salariales del sector central, es decir la percepción asignada al nivel 7A guarda una estrecha relación con el nivel de Secretario de Estado; el nivel 6A con el Subsecretario de Estado; el nivel 5A con el Oficial

Mayor; el 4A con el Coordinador General; el 3A con el Director General; el 2A con el Director de Area y el 1A con el Subdirector de Area.

Esta curva únicamente se aplica a los servidores públicos superiores y mandos medios de las entidades paraestatales. Con base en estos niveles se define la curva salarial para cada una de estas entidades. De esta manera se tiene una enorme cantidad de estructuras salariales diferentes en el sector paraestatal. Sin embargo, es conveniente especificar que existe una relación entre las estructuras salariales de cada sector y al interior de las mismas, de tal suerte que las entidades grandes, por ejemplo las de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, tienen curvas salariales similares a las de las entidades que están sectorizadas en la Secretaría de Energía o en la Secretaría de Gobernación.

De igual manera existe una relación entre las entidades medianas y pequeñas. En especial guardan una estrecha relación las entidades apoyadas con recursos fiscales, ya que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al definir las estructuras salariales de este tipo de entidades, tiene el cuidado de conservar las mismas percepciones y diferenciales entre cada una de ellas para evitar presiones de tipo presupuestal.

Con respecto al personal operativo la integración de las curvas salariales depende del apartado que regula sus relaciones laborales; es decir, si es del apartado "A", la conformación de la estructura salarial dependerá de las condiciones que se establezcan en la parte correspondiente a sueldos del contrato colectivo de

trabajo; si es del apartado "B" la estructura salarial está integrada por 27 niveles salariales como en el caso del personal operativo del sector central.

Estructura Salarial del Servicio Exterior Mexicano

La curva salarial del Servicio Exterior Mexicano hasta 1993, en territorio nacional se encontraba conformada por 10 niveles en la rama Diplomática-Consular con sus equivalentes en la rama Técnico-Administrativa sus montos corresponden a los asignados a los puestos homólogos de Director General, Director de Área, Subdirector de Área, Jefe de Departamento, Profesional de Servicios Especializados, Profesional Ejecutivo y Coordinador de Profesionales Dictaminadores, los niveles, su denominación y equivalencia se presentan en el (Anexo V).

Con base en estos niveles, se determinan los sueldos para el personal del SEM en el extranjero, ya que su sueldo se integra por dos partidas presupuestales 1103 "Sueldos Compactados" y 3811 "Asignaciones por Radicación en el Exterior", de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor, cubriéndose la parte correspondiente al sueldo en territorio nacional en la 1103 y el diferencial para alcanzar el sueldo total en dólares de EE.UU. en la 3811.

En el caso del personal de carrera se aplica la siguiente fórmula: $SN = 0.80 \times CV \times SB + \$1000 \times I + \$350 \times D$, donde SN, es igual a sueldo neto; SB, designa el sueldo básico; CV, el índice de costo de la vida; I, la importancia relativa del lugar de adscripción y D, las condiciones de dificultad de la vida en cada adscripción, el sueldo básico era equivalente a 3782.69 dólares de EE.UU., desde el mes de

octubre de 1988 hasta agosto de 1992, siendo modificado ese importe a partir de septiembre del mismo año, quedando en 4009.66 dólares de EE.UU., hacia 1996 la SRE propone y se aprueba por parte de la SHCP una nueva fórmula para calcular los sueldos del personal del SEM la cual, al ocurrir cambios en la estructura administrativa de la SRE y demostrarse la inoperancia de dicha fórmula se deja de utilizar, cabe destacar que únicamente se aplicó a 20 representaciones de la SRE en el exterior, las cuales son: Argelia, Bolivia, Brasil, Corea del Sur, Costa Rica, Cuba, Egipto, Filipinas, Grecia, Hong Kong, Hungría, Indonesia, Irán, Irlanda, Israel, Kenia, Marruecos, Panamá, República Dominicana, Rusia, Turquía, Uruguay, así como las ciudades de Río de Janeiro, Sao Paulo y Shanghai, como se puede observar no figuran Estados Unidos de Norteamérica ni los principales países europeos, los elementos constitutivos de dicha fórmula se presentan enseguida:

La determinación del ajuste por costo de vida se llevará a cabo considerando los sueldos más altos de cada sede, los índices de costo de vida de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), base ciudad de México, y los indicadores macroeconómicos publicados por el Fondo Monetario Internacional.

Con el fin de formular el modelo operativamente deberán establecerse las siguientes expresiones en una hoja de cálculo:

Minimizar la nómina N , deberá ser igual a la suma de todos los sueldos correspondientes a la categoría más alta de cada sede (desde $i=1$ hasta n , el total de sedes), donde SM_i es la solución del modelo para los sueldos correspondientes a la categoría más alta.

$$N - \sum_{i=1}^N SM_i$$

Los sueldos correspondientes a la categoría más alta se calcularán conforme a la siguiente fórmula ²:

$$SM_i = 0.8 * MEX * (SB + A) + 1,350$$

Donde MEX expresa el índice de costo de vida más recientemente publicado por la ONU;³ SB es el sueldo base correspondiente a la categoría más alta y es igual a \$4,009.66 ⁴ dólares de EE.UU. y A es el parámetro con respecto al cual se minimiza la nómina N.

1. El algoritmo se resuelve utilizando el método Simplex de programación lineal y puede ser instrumentado en una hoja de cálculo de Excel mediante la herramienta Solver.
2. Los asteriscos representan la operación de multiplicación.
3. Se dividen todos los números índices de las distintas sedes entre el índice correspondiente a la ciudad de México.
4. A partir de septiembre de 1996.

En la minimización de la nómina deberán considerarse los elementos siguientes:

Para cada una de las sedes, los sueldos de adscripción vigentes se calculan con el índice de costo de vida (CV_i) derivado con anterioridad a la revisión, lo cual es expresado con un supraíndice ⁰ en la fórmula:

$$SM_i = 0.8 * CV_i^0 * SB + 1,350$$

El parámetro A deberá ser mayor o igual a cero.

Los incrementos a aplicarse se determinan por la divergencia entre el sueldo de adscripción y la solución del modelo (SM_i) para cada sede y sólo serán cubiertos cuando el sueldo vigente no exceda a la solución del modelo.

Los nuevos índices para cada adscripción se deducen implícitamente en la siguiente relación:

$$CV_i = (SM_i - 1,350) / 3207.728$$

Este procedimiento se deberá realizar semestralmente para ajustar la solución ante cambios en los parámetros.

La fórmula para la determinación del Sueldo de Adscripción (SA_i) en dólares de EE.UU. para la categoría más alta en la sede debe ser:

$$SA_i = SB + 1,350 + 0.8 * CV_i$$

Donde SB es el sueldo base de cálculo del Embajador (igual a \$4,009.66 dólares de EE.UU.), y CV_i es el índice de costo de vida para cada sede que deberá ajustarse conforme a las indicaciones precedentes.

Para determinar los sueldos de las demás categorías se deberá multiplicar el SA_i por la siguiente escala decreciente:

EMBAJADOR	1
MINISTRO	0.80862216
CONSEJERO	0.66541648
PRIMER SECRETARIO	0.57908361
SEGUNDO SECRETARIO	0.52821678
TERCER SECRETARIO	0.48001829
AGREGADO DIPLOMATICO	0.39611857
CONSUL GENERAL	0.899818
CONSUL DE 1A	0.66541648
CONSUL DE 2A	0.57908361
CONSUL DE 3A	0.52821678
CONSUL DE 4A	0.48001829
VICECONSUL	0.39611857
AGREGADO ADMVO. A	0.48
AGREGADO ADMVO. B	0.45
AGREGADO ADMVO. C	0.39636326
TECNICO ADMVO. A	0.38727594
TECNICO ADMVO. B	0.38175263
TECNICO ADMVO. C	0.37637298

Esta escala sería aplicable a las sedes en que se suscite un ajuste en su índice de costo de vida y no se considerarían ajustes a la baja. Como se puede observar su aplicación no era práctica ya que revestía ciertas dificultades de carácter técnico las cuales impedían que cuando se necesitaba actualizar algunos sueldos el procedimiento no fuera lo suficientemente eficaz y eficiente que se requería.

Por el contrario, para obtener los sueldos subsecuentes al nivel de Embajador en cualquier oficina donde se encuentre comisionado personal del SEM, con el procedimiento anterior se realizaban las siguientes operaciones: se divide el sueldo de adscripción del puesto de Embajador entre una escala decreciente de

factores, la cual fue definida por Relaciones Exteriores y la entonces Secretaría de Programación y Presupuesto:

RAMA DIPLOMATICA CONSULAR	SE DIVIDE EL SUELDO DE ADSCRIPCION DE EMBAJADOR ENTRE
MINISTRO	1.25
CONSEJERO	1.495
PRIMER SECRETARIO	1.725
SEGUNDO SECRETARIO	1.8975
TERCER SECRETARIO	2.0873
AGREGADO DIPLOMATICO	3.95

Esta escala decreciente de factores es aplicable al personal de la Rama Diplomática-Consular, para el personal de la Rama Técnico-Administrativa su sueldo se fija de acuerdo con la siguiente equivalencia:

COORDINADOR ADMINISTRATIVO	1.725
AGREGADO ADMINISTRATIVO "A"	3.75
AGREGADO ADMINISTRATIVO "B"	3.85
AGREGADO ADMINISTRATIVO "C"	4.0
TECNICO ADMINISTRATIVO "A"	4.10
TECNICO ADMINISTRATIVO "B"	4.15
TECNICO ADMINISTRATIVO "C"	4.20

Tratándose de los servidores públicos del SEM que desempeñan sus funciones en territorio nacional se toman, los porcentajes de incremento que se otorgan a cada uno de los niveles de servidores públicos superiores, mandos medios y personal operativo del Sector Central, como parámetros generales para determinar su incremento salarial, ya que la política salarial que se les aplica es la misma para

todos los servidores públicos de las diferentes dependencias que conforman la Administración Pública Federal.

Para el caso del personal asimilado, el tratamiento salarial que se les da es, en el deber ser, similar al del personal de carrera, no obstante su manual de sueldos establece que el nivel salarial que sea asignado no puede ser igual al del Embajador considerando la investidura de su cargo y la amplitud de responsabilidades.

Básicamente, se refiere a que el Embajador es el representante de México ante cualquier país y el servidor público de cualquier dependencia comisionado en el extranjero, independientemente del puesto que ostente, únicamente sería el representante de una Secretaría de Estado.

Asimismo, señala que el puesto más alto del SEM con el cual se pueden homologar los servidores públicos que por necesidades del servicio sean comisionados para desempeñar sus funciones en el extranjero, es el de Ministro, pudiendo homologar a partir de ese nivel a los demás servidores públicos que lo requieran.

Los sueldos de adscripción para cada uno de los puestos que tienen o requieren tener las representaciones de las dependencias en el extranjero lo determinó de 1988 a 1992 la entonces Secretaría de Programación y Presupuesto, posteriormente al absorber sus funciones la Secretaría de Hacienda y Crédito Público continúa haciéndolo ésta, para esos efectos se divide el sueldo básico general para Embajador del país de que se trate entre los siguientes factores:

**PARA PUESTOS CON CATEGORIA
HOMOLOGA A:**

**SE DIVIDE EL SUELDO BASICO
DEL EMBAJADOR ENTRE**

MINISTRO 1.25

CONSEJERO 1.49

PRIMER SECRETARIO 1.72

SEGUNDO SECRETARIO 1.89

TERCER SECRETARIO 2.08

AGREGADO DIPLOMATICO 3.95

Organismos Responsables de Definir, Diseñar, Estructurar y Aplicar las Estructuras Salariales.

Dentro de la Administración Pública Federal existen varias instancias responsables de la aplicación y operación de las estructuras salariales. Sin embargo, corresponde fundamentalmente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la definición de la política general que en materia de sueldos y prestaciones será aplicable en el ámbito de la Administración Pública Central y Paraestatal.

Dicha facultad se encuentra establecida en los Artículos 31 fracción XXIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y 63 del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los cuales señalan: que esa Secretaría es la responsable de definir "Normas, Lineamientos y Políticas en Materia de Administración de Personal" y de dictaminar las modificaciones a la estructura orgánica básica de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, entre otras atribuciones.

Sector Central.

Una vez que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determina el aumento porcentual al salario mínimo éste se toma como punto de referencia para definir los incrementos al salario mínimo burocrático para el personal operativo, mismos que son dados a conocer por el Ejecutivo Federal. En el caso de este personal cuando se efectúan reclasificaciones que entrañen cambios de nivel e incrementos a los sueldos, estos son sometidos previamente a consideración de la Comisión

Intersecretarial del Servicio Civil, la cuál funge como un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal para la instauración del Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Federal, esta Comisión analiza las propuestas y autoriza los cambios que procedan en la estructura salarial.

En lo que se refiere a los servidores públicos superiores y mandos medios, la Unidad de Servicio Civil (USC) antes de dar a conocer los aumentos realiza estudios que toman como base los incrementos al salario mínimo burocrático y parámetros macroeconómicos tales como: el comportamiento del índice nacional de precios al consumidor, el comportamiento del producto interno bruto, el tipo de cambio y la disponibilidad presupuestal. Una vez analizados estos elementos se determinan los porcentajes de incremento de sueldo para cada uno de los niveles que integran la curva salarial; definidos los aumentos la USC los da a conocer de manera detallada a las dependencias; al mismo tiempo da a conocer los lineamientos a los que deberá apegarse el personal operativo y los servidores públicos de mandos medios y superiores.

Las dependencias del Gobierno Federal son responsables de aplicar en el sector central los aumentos citados a través de las Direcciones Generales de Recursos Humanos, de Administración, de Personal o equivalentes.

CAPITULO II ANTECEDENTES Y FUNCIONES DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (SEM)

II 1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA. En el contexto internacional nuestro país cuenta con un valioso patrimonio de prestigio diplomático, el cual se ha ido logrando con el concurso y la participación de innumerables mexicanos que a lo largo de los años han trabajado para que a nuestro país se le dé un trato digno y respetable, independientemente de la posición política que en algunas ocasiones se tiene que asumir en la defensa y salvaguarda de los intereses de nuestros compatriotas en el exterior, y fundamentalmente en el respeto que se debe tener por la soberanía de todos los demás países que en su conjunto forman la comunidad internacional.

Principio rector de la política exterior mexicana ha sido y es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que con base en ella se han diseñado y puesto en marcha estrategias orientadas a impulsar los intereses de nuestro país en el tratamiento de los diversos temas mundiales y regionales que tienen un mayor impacto para México, con esta finalidad, en estricto apego al derecho internacional nuestro país ha propuesto la construcción de vínculos, mecanismos y foros institucionales de contacto con otros países o grupos regionales buscando multilateralizar el tratamiento de fenómenos transnacionales, como el narcotráfico, el trasiego de armas, las migraciones y el deterioro ambiental, que por su naturaleza no pueden ser enfrentados de manera unilateral y aislada. 1/ Igualmente se busca la diversificación para lograr un mejor equilibrio de los nexos de México con el exterior.

En resumen México, debido en gran parte a la labor que realiza el personal de carrera y asimilado al Servicio Exterior Mexicano, cuenta con una presencia internacional dinámica y vigorosa, es miembro de pleno derecho de los foros internacionales más importantes del mundo y su acción externa es particularmente activa en las regiones y naciones que poseen una significación de carácter estratégico para México.

Esta labor es realizada por aproximadamente **2317** servidores públicos sustantivos en el extranjero, entre los cuales se encuentran **718** miembros de la Rama Diplomática-Consular, **361** pertenecientes a la Rama Técnico-Administrativa, **105** correspondientes a personal asimilado (cuyos miembros son representantes de diversas secretarías de Estado en el extranjero, no considerando a representantes de entidades paraestatales). **718** empleados auxiliares administrativos, que ostentan, entre otros, los siguientes puestos: secretaria bilingüe, traductora, recepcionista, telefonista, encargado de prensa, asistente administrativo, analista, encargado de archivo, auxiliar de caja, agregado comercial, encargado de correspondencia, encargada del departamento contable, agregada cultural, encargada de visas, oficinista, contador, empleado administrativo, mecanógrafo, gestor, junior ayudante de oficina, interprete, auxiliar contable, asistente centro cultural y encargado de sección administrativa, entre otros puestos.

424 empleados auxiliares de servicios, todos contratados en el extranjero, entre los cuales se encuentran los siguientes puestos: recamarera, cocinero, conserje, chofer, doméstica, mensajero, vigilante diurno y nocturno, mozo, mesero, jardinero, aseadora de residencia, ama de llaves, lavandera, mayordomo y

portero, entre otros, mismos que están distribuidos en **138** representaciones diplomáticas y consulares (69 Embajadas, 25 Consulados de Carrera, 33 Consulados Generales, una Sección Consular, un Instituto Cultural, 6 Delegaciones Permanentes y 3 Agencias Consulares), los cuales atienden los vínculos de nuestro país con **176** naciones y diversos organismos de carácter internacional. 2_1 (Anexo VI).

Por otra parte, y de manera complementaria, es conveniente precisar que el Servicio Exterior Mexicano (SEM) es el cuerpo permanente de funcionarios del Estado, encargado específicamente de representarlo en el extranjero y responsable de ejecutar la política exterior de México, de conformidad con los principios normativos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 28, fracción II de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 3_1

Dicho artículo señala, que a la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) le corresponde dirigir el Servicio Exterior Mexicano en los términos de su Ley, y por conducto de los agentes del mismo servicio; velar en el extranjero por el buen nombre de México; impartir protección a los mexicanos; cobrar derechos consulares y otros impuestos; ejercer funciones notariales, de Registro Civil, de auxilio judicial y las demás funciones federales que señalan las leyes, y adquirir, administrar y conservar las propiedades de la Nación en el extranjero, el SEM depende del Ejecutivo Federal, su dirección y administración están a cargo de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

De conformidad con lo que establece la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento, las funciones que debe realizar el SEM son las siguientes :

- Promover y salvaguardar los intereses nacionales ante los Estados extranjeros y en los organismos y reuniones internacionales en los que participe México.
- Proteger de conformidad con los principios y normas del derecho internacional, la dignidad y los derechos de los mexicanos en el extranjero y ejercer las acciones encaminadas a satisfacer sus legítimas reclamaciones.
- Mantener y fomentar las relaciones entre México y los miembros de la comunidad internacional e intervenir en todos los aspectos de esos vínculos que sean competencia del Estado, intervenir en la celebración de tratados, cuidar el cumplimiento de los tratados de los que México sea parte y de las obligaciones internacionales que correspondan, velar por el prestigio del país en el exterior.
- Participar en todo esfuerzo regional o mundial que tienda al mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales, al mejoramiento de las relaciones entre los Estados y a promover y preservar un orden internacional justo y equitativo, atendiendo en primer término los intereses nacionales.
- Promover el conocimiento de la cultura nacional en el exterior y ampliar la presencia de México en el mundo, y recabar en el extranjero la información que pueda ser de interés para México y difundir en el exterior información que contribuya a un mejor conocimiento de la realidad nacional. 4/

El Servicio Exterior Mexicano se integra por personal de carrera, personal temporal y personal asimilado:

El personal de carrera será permanente y comprende la rama Diplomático-Consular y la rama Técnico-Administrativa. Su desempeño se basa en los principios de preparación, competencia, capacidad y superación constante, a fin de establecer un servicio permanente para la ejecución de la política exterior de México.

Los cuerpos diplomático y consular integran la rama diplomático-consular, que comprende las siguientes categorías:

Embajador

Ministro

Consejero

Primer Secretario

Segundo Secretario

Tercer Secretario

Agregado Diplomático

La rama técnico-administrativa comprende las siguientes categorías:

Coordinador Administrativo

Agregado Administrativo "A"

Agregado Administrativo "B"

Agregado Administrativo "C"

Técnico-Administrativo "A"

Técnico-Administrativo "B"

Técnico-Administrativo "C"

El personal temporal será designado por acuerdo del Presidente de la República. Dicho personal desempeñará funciones específicas en una adscripción determinada y por un plazo definido, al término del cual sus funciones cesarán automáticamente.

El personal asimilado se compone de funcionarios y agregados a misiones diplomáticas y representaciones consulares, cuyo nombramiento haya sido gestionado por otra dependencia o entidad de la Administración Pública Federal u otra autoridad competente, con cargo a su propio presupuesto. Dicho personal será acreditado por la Secretaría con el rango que ésta determine y su asimilación al Servicio Exterior tendrá efectos sólo durante el tiempo que dure la comisión que se le ha conferido .

El personal asimilado estará sujeto a la mismas obligaciones que los miembros del personal de carrera del Servicio Exterior. Asimismo, estará comisionado en el extranjero bajo la autoridad del jefe de la misión diplomática o representación consular correspondiente, a quién deberá informar de sus actividades y atender las recomendaciones que formule sobre sus gestiones, especialmente por lo que se refiere a las cuestiones políticas y las prácticas diplomáticas o consulares.

La Secretaría determinará los casos en que el personal temporal o asimilado deba acudir a cursos de capacitación en el Instituto Matías Romero de Estudios Diplomáticos, antes de asumir su cargo en el extranjero.

En el extranjero, los miembros del Servicio Exterior desempeñarán indistintamente sus funciones en una misión diplomática, representación consular, misiones

especiales y delegaciones a conferencias o reuniones internacionales. La Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) fijará las modalidades de acreditación del personal comisionado en el exterior, de acuerdo con el derecho y las prácticas internacionales .

La SRE vigilará que la adscripción en el extranjero y en México del personal de carrera de las ramas diplomático-consular y técnico-administrativa se ajuste a una rotación programada procurando que ningún miembro de éstas permanezca fuera del país o en la Secretaría más de seis años continuos.

Anualmente, la Comisión de Personal recomendará al Secretario de Relaciones Exteriores los traslados necesarios para asegurar el programa de rotación. De igual forma procurará que el personal de la rama diplomático-consular no permanezca menos de dos años o más de cuatro años continuos en una misma adscripción en el exterior.

Las misiones diplomáticas de México ante gobiernos extranjeros tendrán el rango de embajadas y ante organismos internacionales, el de misiones permanentes; las representaciones consulares tendrán el rango de consulados generales o consulados de carrera. La SRE determinará la ubicación y funciones específicas de cada una de ellas incluyendo en su caso las circunscripciones consulares.

El Presidente de la República, por conducto de la Secretaría, podrá designar misiones especiales para ejercer ocasionalmente la representación de México en el extranjero, durante el tiempo y con las características de la función específica que en cada caso se indique. 5_1

II. 2. MARCO JURÍDICO QUE REGULA LA ASIGNACIÓN DE SUELDOS Y PRESTACIONES PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO.

El presente apartado tiene como objetivo presentar los diferentes ordenamientos legales que han servido de base para la definición y operación de las estructuras salariales, y en particular de los que regulan la estructura salarial del personal adscrito al SEM.

A partir de 1982, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento y la emisión, por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de los Manuales de Sueldos y Prestaciones para el Personal del Servicio Exterior Mexicano (1988), y de Sueldos y Prestaciones para el Personal Asimilado al Servicio Exterior Mexicano (1990), así como de la actual Ley y su Reglamento publicadas en 1994, la estructura salarial de este personal experimento cambios sustanciales en su conformación y manejo, ya que en los ordenamientos legales citados anteriormente se estructura el esquema mediante el cual se cubren las remuneraciones y las prestaciones correspondientes a este personal.

Para ubicar con mayor precisión la relación que guardan las estructuras salariales con los diferentes ordenamientos legales en la Administración Pública Federal, a continuación se listan los más importantes:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley del Servicio Exterior Mexicano.
Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.
Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.
- Manual de Normas para el Ejercicio del Gasto.
- Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Programación y Presupuesto.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- Ley Federal de Entidades Paraestatales.
- Ley de Planeación.

Es pertinente señalar, que en la parte final de este apartado se hacen algunos comentarios respecto de la aplicación práctica de la legislación en materia de estructuras salariales en el ámbito del personal adscrito al SEM.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución define las directrices generales y principios básicos de actuación a los cuales se encuentran subordinados los diversos ordenamientos legales que rigen en México.

En el caso de la política exterior y del personal que pertenece al SEM, el artículo correspondiente es el 89 fracciones II, III, X, el cual establece las facultades y

obligaciones del C. Presidente de la República, entre las que se encuentran: "Nombrar y remover libremente a los secretarios del despacho, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda, y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución o en las leyes; nombrar los ministros, agentes diplomáticos y cónsules generales con aprobación del senado; y dirigir la política exterior y celebrar tratados internacionales, sometiéndolos a la aprobación del Senado." 6/

En la conducción de tal política, el Titular del Poder Ejecutivo observará los siguientes principios normativos: la autodeterminación de los pueblos; la no intervención; la solución pacífica de controversias; la proscripción de la amenaza o el uso de la fuerza en las relaciones internacionales; la igualdad jurídica de los Estados; la cooperación internacional para el desarrollo y la lucha por la paz y la seguridad internacionales. 7/

Por otra parte, es conveniente precisar que el artículo 123 en sus dos apartados A y B es el que tiene que ver con los sueldos y salarios que perciben los servidores públicos que prestan sus servicios tanto en Secretarías de Estado, como en entidades paraestatales, aunque para el caso específico del personal del Servicio Exterior Mexicano, el apartado que regula sus relaciones laborales es el "B", obviamente en territorio nacional.

Apartado "A" Fracciones VI, X y XI: Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, los primero regirán en las áreas

geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

El salario deberá pagarse estrictamente en moneda de curso legal (...) Cuando, por circunstancias extraordinarias, deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales". 8_1

El Apartado "B" a su vez, en sus fracciones IV y XIV, postula que "entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza; las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social". 9_1

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esta Ley rige en toda la República Mexicana y regula las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123 Constitucional, Apartado "A". Los artículos relevantes son los que se citan de inmediato.

Artículo 91: Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesionales.

Artículo 92: Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Finalmente, el artículo 94 ordena que "Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos".

**LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123
CONSTITUCIONAL.**

Esta Ley rige las relaciones jurídicas de trabajo entre los titulares de las dependencias y entidades de los Poderes de la Unión y los trabajadores de las mismas. En materia salarial los artículos que corresponden son los siguientes:

Artículo 15, fracción V: Los nombramientos deberán contener el sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador.

Artículo 32: El sueldo o salario que se asigna en los tabuladores regionales para el puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Los niveles de sueldos del tabulador que consignan sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje que se aumente éste.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público fijará los lineamientos, normas y políticas que permitan establecer las diferencias en las remuneraciones asignadas para los casos de alcances en los niveles de tabulador que se originen con motivo de los incrementos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 33: El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y se fijará

en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos.

Artículo 35: Se establecerán tabuladores regionales que serán elaborados tomando en consideración el distinto costo medio de la vida en diversas zonas económicas de la República.

La Comisión Intersecretarial del Servicio Civil realizará y someterá a las autoridades que corresponda, los estudios técnicos pertinentes para la revisión, actualización y fijación de los tabuladores regionales y las zonas en que éstos deban de regir. 10_/

Artículo 39: Las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un 100% más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria.

Por último, el **Artículo 42 Bis** determina que "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que estará comprendido en el Presupuesto de Egresos, el cual deberá pagarse en un 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 15 de enero, y que será equivalente a 40 días de salario, cuando menos, sin deducción alguna ...". 11_/

LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

En materia salarial el artículo más importante es el siguiente:

Artículo 15: "El sueldo básico que se tomará en cuenta para los efectos de esta Ley se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la

compensación de que más adelante se habla, excluyéndose cualquiera otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo”.

Sueldo Presupuestal “es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña”.

Sobresueldo “es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios”.

Compensación “es la cantidad adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe y que se cubra con cargo a la partida específica denominada: Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales”.

Cabe destacar que este concepto y el de sobresueldo se añaden al sueldo para formar un salario integrado, por otra parte, “Las cotizaciones se efectuarán sobre el sueldo básico, hasta por una cantidad que no rebase diez veces el salario mínimo general que dictamine la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y será el propio sueldo básico hasta por la suma cotizable, el que se tomará en cuenta para determinar el monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos que otorga esta Ley”. “El sueldo básico de los trabajadores de los organismos públicos se determinará con sujeción a los lineamientos que fija el presente artículo”. 12./

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.

Esta Ley establece las bases de la organización de la Administración Pública Federal, Centralizada y Paraestatal.

La Administración Pública Centralizada esta integrada por la "Presidencia de la República, las Secretarías de Estado, y los Departamentos Administrativos".

La Administración Pública Paraestatal esta conformada por "Organismos Descentralizados, Empresas de Participación Estatal, Instituciones Nacionales de Crédito, Organizaciones Auxiliares Nacionales de Crédito e Instituciones Nacionales de Seguros y de Fianzas y Fideicomisos".

Los artículos que tienen una relación directa o indirecta en materia salarial en las dependencias y entidades paraestatales son los que se listan a continuación. 13/

Artículo 31, fracción XXIV, a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público le corresponde ejercer el control presupuestal de los servicios personales así como en forma conjunta con la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, aprobar las estructuras orgánicas y ocupacionales de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y sus modificaciones, así como establecer normas y lineamientos en materia de administración de personal.

Artículo 37 A, fracción VIII, señala que la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo es la responsable de "inspeccionar y vigilar directamente o a través de los órganos de control, que las dependencias y entidades de la Administración

Pública Federal cumplan con las normas y disposiciones en materia de sistemas de registro y contabilidad, contratación y remuneraciones de personal". 14_1

Artículo 40, fracciones I y XVI, determina que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho, entre otros, de los siguientes asuntos:

"Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus Reglamentos.

"Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley" 15_1

LEY DE PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y GASTO PUBLICO FEDERAL

LEY Y REGLAMENTO

Esta ley, en su artículo segundo, establece que el gasto público federal abarca "las erogaciones por concepto de gasto corriente, inversión física, inversión financiera, así como pagos de pasivo de deuda pública, que realizan: Las Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y la Procuraduría General de la República, entre otras entidades".

Respecto a la formulación del proyecto de presupuesto de egresos de la Federación de las entidades que deban quedar comprendidas en el mismo, el **Artículo 17** ordena que estas elaboren "sus anteproyectos de presupuesto con base en los programas respectivos, remitiéndolos a la Secretaría de Hacienda y

Crédito Público, con sujeción a las normas, montos y plazos que el Ejecutivo establezca por medio de la propia Secretaría ...”.

REGLAMENTO DE LA LEY DE PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y GASTO PUBLICO FEDERAL.

En este Reglamento, los artículos que tienen que ver con el asunto que nos ocupa son los siguientes:

Artículo 4º, “las entidades deberán establecer los procedimientos administrativos que les permitan contar oportunamente con los recursos humanos y financieros en el lugar en que desarrollarán los programas a su cargo, de conformidad con los calendarios financieros y de metas que al efecto autorice la Secretaría.

Artículo 51: El ejercicio del gasto público por concepto de servicios personales comprenderá:

El establecimiento de compromisos a través de la expedición y autorización de constancias de nombramiento y asignación de remuneraciones, listas de raya, contratos de honorarios, contratos colectivos o individuales y los documentos que tengan ese carácter, y los pagos de remuneraciones ordinarias, extraordinarias y de seguridad social.

Artículo 52: Para que las entidades lleven a cabo la contratación y nombramiento de personal a que se refiere el artículo anterior deberán cumplir con los siguientes requisitos: ajustarse al número de plazas o empleos consignados en su presupuestos aprobados, que la correspondiente asignación de remuneraciones

se sujete en su caso a los catálogos, tabuladores, cuotas y tarifas que expida la Secretaría.

Artículo 59: Para efectuar el pago de remuneraciones al personal civil las entidades deberán observar lo siguiente: Elaborar para cada periodo de pago las nóminas y listas de raya que consignen todos los empleados y los pagos que se realizarán con cargo a los presupuestos, así como las retenciones respectivas.

Los pagos correspondientes al personal se realizarán bajo la responsabilidad de cada entidad con base en las nóminas y listas de raya, de conformidad con las normas que al efecto dicte la Secretaría. Dichos pagos deberán hacerse por las cantidades líquidas que le correspondan a cada empleado, considerando las cantidades devengadas en el periodo correspondiente.

Artículo 62: Los pagos de remuneraciones al personal federal que deban efectuarse en moneda extranjera se cubrirán con base en los tipos de cambio oficial o especial, según corresponda, de acuerdo con las siguientes reglas;

I. A los funcionarios y empleados del servicio exterior se les cubrirán al tipo de cambio oficial que determina la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los sueldos, remuneraciones adicionales y pasajes que tengan derecho a percibir. Al tipo de cambio especial que señale la Secretaría, se les cubrirán cuando sean compatibles, los sobresueldos, los gastos de representación, así como los viáticos.

Artículo 64: Solamente se podrán otorgar anticipos con cargo al Presupuesto de Egresos, en los siguientes casos: Por concepto de servicios personales; las remuneraciones por un mes al personal del servicio exterior.

MANUAL DE NORMAS PARA EL EJERCICIO DEL GASTO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. CAPITULO 3. SERVICIOS PERSONALES

ASIGNACION Y PAGO DE REMUNERACIONES.

Las dependencias autorizarán la asignación de remuneraciones para el personal adscrito. Dichas remuneraciones se apegarán a los niveles establecidos en los tabuladores de sueldos autorizados al personal de base, de confianza, y temporal, así como a las tarifas de asignación por cuotas determinadas que previamente apruebe la Unidad de Servicio Civil, conforme a la disponibilidad de recursos calendárizados.

Las dependencias deberán revalidar anualmente las percepciones de su personal civil y/o militar al iniciarse cada ejercicio presupuestario ante la Unidad de Servicio Civil.

La revalidación de las percepciones deberá contemplar exclusivamente los montos asignados para cada plaza al 31 de diciembre del año anterior y vigentes al 1º de enero del ejercicio siguiente.

Para llevar a cabo la revalidación, las dependencias deberán incluir únicamente las plazas de acuerdo con las codificaciones consignadas en los Catálogos Institucionales de Puestos, así como en el Desglose Analítico de Plazas.

Las dependencias deberán efectuar el pago al personal civil con base en nóminas y listas de raya, mismas que se elaborarán de acuerdo con los lineamientos que al respecto emita la Unidad de Servicio Civil.

Las dependencias deberán expresar las remuneraciones anuales en los conceptos salariales que establezca y autorice la Unidad de Servicio Civil.

Las dependencias cubrirán sus compromisos de pago por concepto de servicios personales, mediante cheque federal o cuenta por liquidar certificada, debiendo tomar en cuenta lo previsto en el apartado A Preparación del Ejercicio, numeral 144 del manual de normas.

El pago de remuneraciones mediante cuenta por liquidar certificada se realizará a través de dos modalidades: I. Pago en efectivo, y II. Sistema Bancario de Remuneraciones (SBR).

D.3 PAGO DE REMUNERACIONES AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

El pago de remuneraciones al personal del servicio exterior mexicano y al asimilado a éste, se realizará de conformidad con lo que establece el "Manual de Sueldos para el Personal de Carrera del Servicio Exterior Mexicano" y "El Manual de Sueldos Para el Personal Asimilado al Servicio Exterior Mexicano". 16_

Para el pago de remuneraciones a los agregados navales o militares, se deberá contar con la autorización del Ejecutivo Federal mediante Acuerdo Presidencial, el cual se anexará a la asignación de remuneraciones debidamente requisitada.

Las erogaciones por sueldo tabular del puesto equivalente en territorio nacional al del Servicio Exterior Mexicano, se cargarán a la partida 1103 (Sueldos Compactados) de la Clasificación por Objeto del Gasto.

La diferencia del sueldo en divisas con el sueldo en moneda nacional, se cargará a la partida 3811 (Asignaciones por Radicación en el Extranjero).

En el caso de las dependencias que cubran remuneraciones al personal del Servicio exterior Mexicano y al Asimilado, deberán prever en paquete salarial los incrementos al salario.

Las modificaciones a los montos anteriores que se deriven de las fluctuaciones en la paridad cambiaria se cargarán a la partida 3812 (Gastos Contingentes para el Personal Radicado en el Extranjero). 17_1

DECRETO DEL PRESUPUESTO DE EGRESOS DE LA FEDERACION PARA EL EJERCICIO FISCAL DE 1998.

El ejercicio y control del gasto público federal para el año de 1998, se realizará conforme a las disposiciones de este Decreto y a las demás aplicables en la materia.

En lo que respecta a remuneraciones en los artículos 53 fracción II; 54 y 56 se señala que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán sujetarse a lo siguiente:

Artículo 53, fracción II. Apegarse a la asignación de las remuneraciones de los trabajadores, conforme a los niveles establecidos en los tabuladores de sueldos, y demás asignaciones autorizadas por la Secretaría para las dependencias y, en el caso de las entidades, a los acuerdos de sus respectivos órganos de gobierno, los que deberán observar las disposiciones generales y sujetarse a las autorizaciones que emita la Secretaría.

Artículo 54, Las dependencias y entidades deberán realizar los pagos por concepto de remuneraciones a servicios personales, incluyendo los incrementos salariales, las erogaciones por concepto de seguridad social y demás medidas análogas, conforme a las disposiciones generales que emita la Secretaría.

Artículo 56, Las remuneraciones adicionales para el pago por jornadas u horas extraordinarias, así como otras prestaciones, se regularán por las disposiciones generales que al efecto emita la Secretaría, y tratándose de entidades, además se sujetarán a los acuerdos de sus respectivos órganos de gobierno. 18_1

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

Este reglamento tiene su fundamento en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y establece las atribuciones que son competencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Las que corresponden a la Unidad de Servicio

Civil, en materia de política salarial para las dependencias y entidades del poder Ejecutivo, son las que se enuncian a continuación:

Artículo 63: La Unidad de Servicio Civil tendrá las siguientes atribuciones: expedir normas y emitir dictámenes en materia de catálogos de puestos, tabuladores de sueldos, sistemas escalafonarios, pago de remuneraciones, prestaciones, servicios personales y, en general, sobre administración y desarrollo de personal, así como operar el sistema de información y registro correspondientes:

Ejercer el control presupuestal de los servicios personales, así como dictar y expedir las normas, y metodologías, criterios y establecer los procedimientos a que deberá sujetarse la formulación del presupuesto en materia de servicios personales de las dependencias y entidades para su posterior integración al Presupuesto de Egresos de la Federación. 19/

II.3 CRITERIOS Y POLITICAS UTILIZADAS EN LA ASIGNACION DE SUELDOS Y PRESTACIONES PARA EL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

Los criterios y las políticas utilizadas básicamente eran las que se plasmaban en los manuales de sueldos, tanto para el personal de carrera como para el asimilado, el Presupuesto de Egresos de la Federación y la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento, así como en los oficios que emite la SHCP.

En el caso del personal dependiente de la Secretaría de Relaciones Exteriores, al ser personal de carrera el tratamiento que se le da es diferente al del personal asimilado, ya que son los representantes de México en el exterior y su actuación se encuentra normada por su propia Ley y Reglamento.

En el caso del personal asimilado, el deber ser lo establece el manual de sueldos correspondiente, pero al margen de lo que señala ese documento de carácter normativo, la dependencia en cuestión puede negociar con las autoridades de la SHCP un mejor tratamiento salarial para su personal, tal es el caso de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, (SECOFI), con sus representaciones ante el GATT, en Ginebra, Suiza, ALADI, en Montevideo, Uruguay, TLC, en Washington D.C., CEE, en Bruselas Bélgica, y OCDE, en París, Francia, o el caso de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) con sus representaciones ante la OMI, en Londres, Inglaterra y la OACI, en Montreal, Canadá, por sólo mencionar algunas. El procedimiento que se sigue es a grandes rasgos el siguiente: La dependencia de que se trate somete a consideración de la

SHCP, sus necesidades en materia de creación de plazas para la apertura de una representación en el extranjero, digamos por ejemplo la oficina de SECOFI para negociar el Tratado de Libre Comercio, en la ciudad de Washington D.C., supongamos que requiere de un jefe y trece ayudantes, SECOFI presenta su propuesta con la justificación correspondiente, requiriendo un puesto de embajador, dos de ministro, tres consejeros y ocho primeros secretarios, la SHCP realiza el análisis correspondiente, indicándole a SECOFI, que su propuesta no procede, en principio porque es excesivo el número de personal para una sola representación, y además porque el nivel de embajador es exclusivo del personal de carrera del Servicio Exterior Mexicano y no se puede autorizar para el representante de una Secretaría de Estado, a lo que SECOFI argumenta que a su personal se le deben de dar los niveles requeridos, puesto que las negociaciones con su contraparte estadounidense son al más alto nivel, aunque esto no sea cierto, si la autoridad que representa a la SHCP en estas negociaciones con SECOFI logra convencerlos de que se sujeten a lo que establece la normatividad vigente se les reduce el número de personal que solicitan, digamos que de los 14 se les autorizan 10 realizando la homologación correspondiente, para efectos impositivos y de seguridad social, con puestos de servidores públicos en territorio nacional, de los 10 puestos autorizados uno será homólogo a Director de área tres a nivel de subdirector y seis de jefe de Departamento y para efectos de representatividad ante el gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica las equivalencias correspondientes serán ministro, consejero y primer secretario del Servicio Exterior Mexicano, posteriormente se elaborará el tabulador de sueldos en dólares de EE.UU. para los 10 servidores públicos de referencia y se integrara

al dictamen correspondiente, considerando para estos efectos el sueldo que percibe el Embajador de México ante los EE.UU. y realizando las operaciones aritméticas que sean necesarias. Por el contrario, si SECOFI no queda conforme con los niveles de puestos y de sueldos autorizados, recurre a otras instancias de negociación, como puede ser el entrevistarse con el Titular de la Unidad de Servicio Civil, el Subsecretario de Egresos, o inclusive el mismo Secretario, lo cual da al traste con lo que establecen las diversas disposiciones legales vigentes y, la autorización para que esta representación opere queda supeditada al nivel de negociación que SECOFI tenga con las autoridades administrativas de la SHCP. Lo cual en mayor o menor medida tiene repercusiones de carácter horizontal en las diversas Secretarías de Estado que tienen personal comisionado en el extranjero, porque normalmente argumentan que las funciones que su personal va a desempeñar en el extranjero son de primera importancia y tienen un carácter sustantivo, ya que estas van a fortalecer la presencia de México en el Extranjero y van a coadyuvar a tener más y mejores empleos en territorio nacional, aunque esta situación jamás se presente, o bien sí medianamente se llega a lograr, el costo que tiene que pagar el país es normalmente muy alto, ya que no se justifican las erogaciones realizadas por concepto de sueldos, gastos de operación, gastos por menaje de casa, gastos de instalación, gastos de representación, viáticos etcétera.

Durante el período analizado, esa ha sido la práctica, al margen de lo que establecen las disposiciones legales en vigor, de alguna manera o de otra, tanto la Secretaría de Relaciones Exteriores como las Dependencias que tienen personal

en el extranjero, o que llegaban a tener "necesidad" de abrir alguna representación operan de esa manera; en lugar de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la de Relaciones Exteriores y la de Contraloría y Desarrollo Administrativo diseñaran, en el ámbito de sus atribuciones, un documento de carácter normativo y presupuestal que estableciera los lineamientos operativos que regularan el envío de todo el personal que por necesidades del servicio tuvieran que desempeñar sus funciones en el extranjero, dejaron que los manuales emitidos en 1988 y en 1990 se siguieran aplicando con las deficiencias que ya tenían, y que con el transcurso del tiempo se fueron agravando, ya que como se ha comentado anteriormente, dichos manuales únicamente "regulaban" al personal de carrera, adscrito a la SRE y al asimilado dependiente de las diversas Dependencias que tienen personal en el exterior, pero no consideraban a los representantes de las diferentes entidades paraestatales comisionados en el extranjero, los cuales, principalmente los representantes de entidades financieras tales como Nacional Financiera (NAFIN), Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT), del Servicio de Administración Tributaria (SAT), ante la OCDE y de Petróleos Mexicanos (PEMEX), rebasaban también, y en gran medida, las percepciones del Embajador de México en los países donde se encuentran comisionados. 20_1

CAPITULO III ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO.

III. 1.- SUELDOS Y PRESTACIONES AUTORIZADOS PARA EL PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO.

La determinación de sueldos y prestaciones para el personal de carrera del Servicio Exterior Mexicano durante el periodo analizado, básicamente se realizó con base en lo que establecen la Ley del SEM y su Reglamento, el Manual de Sueldos para el Personal del Servicio Exterior Mexicano, la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento y el Presupuesto de Egresos de la Federación para los diferentes ejercicios fiscales.

La Ley del SEM y su Reglamento, tanto los de 1982, como la Ley de 1994 y su Reglamento, son esencialmente parecidos, ya que dichos ordenamientos legales señalan la integración del Servicio Exterior Mexicano, sus funciones y sus derechos y obligaciones, así como las prestaciones a que tienen derecho.

La Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento, establece la manera en que el presupuesto en sus diferentes rubros deberá ser ejercido, pero en materia de servicios personales los artículos que están relacionados con los sueldos y prestaciones del personal del SEM son el 51, 64 y 66.

Por lo que respecta, al Presupuesto de Egresos de la Federación, el mismo establece con diferentes matices, para el periodo analizado, básicamente las

mismas disposiciones legales y presupuestales a las cuales se tiene que sujetar el ejercicio del Gasto Público Federal, para efectos de este Informe, los apartados que tienen que ver son los relativos a Disposiciones de Racionalidad y Austeridad, Servicios Personales y de las Erogaciones en el Exterior, en lo que respecta al primer rubro el artículo 41, fracción I señala que los gastos menores, de ceremonial y de orden social, comisiones de personal al extranjero, congresos, convenciones, ferias, festivales y exposiciones se deberá reducir el número de integrantes al estrictamente necesario para la atención de los asuntos de su competencia; por lo que se refiere al segundo rubro, el artículo 44 en las diferentes fracciones que lo integran establece lo que las dependencias y Entidades deberán realizar al efectuar los pagos por concepto de remuneraciones, prestaciones laborales y aportaciones de seguridad social, finalmente en lo que se refiere al último rubro éste indica que las dependencias y Entidades sólo podrán efectuar erogaciones en el exterior, para las representaciones, delegaciones u oficinas autorizadas, cuando dichas erogaciones se encuentren expresamente previstas en sus presupuestos autorizados, igualmente la SHCP, oyendo la opinión de la SRE y con la participación de la SECODAM, en función de la disponibilidad de recursos de las dependencias y entidades que mantengan representaciones, delegaciones u oficinas en el exterior, adoptará medidas de racionalización de los presupuestos, calendarios autorizados, utilización de bienes muebles e inmuebles, estructuras y tabuladores asignados a las representaciones, delegaciones u oficinas de éstas en el exterior, lo cual, con excepción de las medidas de racionalización aplicadas en 1998 a las representaciones de la Secretaría de Turismo en el exterior, durante el periodo analizado no lo había realizado. 21_1

En lo relativo al Manual de Sueldos para el Personal del Servicio Exterior Mexicano, el mismo esta integrado por 6 apartados: Fundamento Jurídico, Objetivo, Delimitación de Responsabilidades, Normas Generales, Normas para la Operación (la cual considera los siguientes puntos: De la homologación en territorio nacional, De la estructura de las percepciones en el extranjero y De la operación presupuestal), y Normas sobre Prestaciones, de los cuales se presenta un resumen a continuación:

Fundamento Jurídico: en este apartado se señalan los artículos que facultaban a la entonces, Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), para emitir dicho manual de sueldos, los cuales eran los artículos 32, fracción X de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), 1, 5° y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y 52, fracción IV de su Reglamento, actualmente es el artículo 31, fracción XXIV de la LOAPF.

Objetivo: se indica que será proporcionar a la Secretaría de Relaciones Exteriores los lineamientos básicos en materia de sueldos y prestaciones del personal del Servicio Exterior Mexicano, así como un sistema que permita actualizar oportunamente las percepciones de los servidores públicos de referencia, a través de un proceso ágil, participativo y corresponsable, mediante el cual la SRE logre una mayor eficiencia en el ejercicio del gasto público por concepto de servicios personales.

Delimitación de Responsabilidades: Se especifican las responsabilidades, de las Secretarías de Estado, que tienen que ver con la correcta aplicación del manual de sueldos, de la extinta Secretaría de Programación y Presupuesto, cuyas funciones fueron absorbidas por la (SHCP) son, entre otras, Definir y difundir los lineamientos en materia de sueldos y prestaciones para el personal del SEM, registrar, dictaminar y en su caso, modificar dichos lineamientos, establecer y comunicar los incrementos absolutos y porcentuales a sus remuneraciones, prestaciones y creación, conversión y disminución de plazas, de Relaciones Exteriores son: aplicar los lineamientos que en materia de sueldos y prestaciones establezca la SHCP, operar y actualizar el manual de sueldos para el personal del SEM, conforme a las normas y lineamientos establecidos y elaborar, actualizar y remitir a la SHCP para el registro correspondiente los tabuladores de sueldos del personal del SEM, comisionado en el extranjero, conforme a las normas y lineamientos que determine la SHCP.

Así como actualizar y operar las modificaciones relativas a las prestaciones de éste personal, de la Contraloría y Desarrollo Administrativo son vigilar dentro del ámbito de su competencia la observancia y cumplimiento de dicho manual.

Normas generales: se precisa que el manual de sueldos es de observancia obligatoria para la S.R.E. siendo su Titular el responsable de su debido cumplimiento, conforme a lo establecido por los diversos ordenamientos jurídicos en la materia, que es de aplicación exclusiva para el personal del servicio exterior mexicano en sus ramas diplomática, consular y administrativa y entrarán en vigor a partir del primero de octubre de 1988 e invalidan los lineamientos, instrucciones

y disposiciones relativas a sueldos otorgados a los miembros del servicio exterior mexicano, que hayan sido expedidos con anterioridad a éste por la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Normas para la operación: Este apartado se subdivide en tres puntos, los cuales se presentan a continuación:

De la homologación en territorio nacional, aquí se señala que los puestos del personal de carrera del servicio exterior mexicano se homologan con puestos jerárquicamente similares en territorio nacional, asignándose el sueldo correspondiente en moneda nacional, sobre el cual se efectúan los descuentos de Impuesto Sobre la Renta (I.S.R.), Seguro de Vida, de Retiro e ISSSTE, según corresponda, asimismo al personal de carrera, adscrito en las representaciones mexicanas en el extranjero que sea llamado a realizar funciones en territorio nacional, se le asignará como máximo, el sueldo correspondiente al puesto homologo en territorio nacional, salvo que sea nombrado para ocupar un puesto distinto al que corresponde el nivel de homologación.

De la estructura de las percepciones en el extranjero: El nivel de percepciones en el extranjero de los miembros del servicio exterior mexicano se denominará sueldo de adscripción y se integra, para la categoría mas alta, por un sueldo básico general de 3,782.69 dólares norteamericanos, (actualmente es de 4009.66), y un factor de ajuste conformado por tres elementos.

El sueldo de adscripción en cualquier representación del servicio exterior mexicano se determinará a partir del sueldo básico general, el cuál será

modificado de acuerdo a los valores numéricos específicos de cada uno de los elementos del factor de ajuste.

El factor de ajuste se conforma de los siguientes tres elementos:

- a) Importancia relativa de la oficina de adscripción.
- b) Costo de la Vida en el lugar de adscripción
- c) Condiciones de dificultad de la vida en cada adscripción

La Importancia Relativa de cada una de las oficinas del servicio exterior, la determinará el C. Presidente de la República o en quién delegue la función en base a una escala numérica a partir del número 1 en la que se asignarán los valores correspondiente mediante la consulta que, para ese efecto, hará anualmente el Secretario de Relaciones Exteriores, considerando los siguientes parámetros.

- a) Significación política para México del país de adscripción.
- b) Importancia intrínseca del país de adscripción.
- c) Volumen de intercambios comerciales y culturales.
- d) Afinidades con México en los diversos foros multilaterales.

Los valores numéricos determinados para el elemento Importancia Relativa se cuantificarán en dólares norteamericanos asignando 1000 dólares por cada décima de punto de incremento, de conformidad a la calificación que se otorgue a cada lugar de adscripción.

El costo de la vida en el lugar de adscripción se determinará con base en la información que al respecto prepara la Comisión de Servicio Civil Internacional de la ONU, utilizando la circular consolidada de ajuste de adscripción, en la que se consigna el índice para fijar los valores relativos al costo de la vida en cada lugar de adscripción.

Los valores del elemento Costo de la Vida, únicamente se modificarán cuándo exista una diferencia de más del 5% respecto del último valor consignado.

Asimismo, conforme a la política salarial del gobierno federal, el índice de costo de vida se cuantificará al 80% del índice reportado por la ONU y se aplicará directamente al sueldo básico general.

Las condiciones de Dificultad de la Vida de cada adscripción serán evaluadas por el Secretario de Relaciones Exteriores o en quién delegue la función considerando los siguiente factores:

- a) Peligrosidad del lugar de residencia.
- b) Facilidades en encontrar vivienda y escuela para los hijos.
- c) Condiciones generales de salubridad y clima.
- d) Dificultad para el aprendizaje del idioma local.
- e) Facilidad de comunicaciones y transportes hacia y desde el lugar de adscripción.

El resultado de la evaluación se considera en una escala numérica a partir del número 1, asimismo en la evaluación de este elemento se podrá utilizar la

información que al respecto prepara mensualmente la Comisión de Servicio Civil Internacional de la O.N.U.

Los valores numéricos que se determinen para el elemento Condiciones de Dificultad de la Vida se cuantificarán en dólares norteamericanos, asignando 350 dólares por cada décima de punto de incremento de conformidad con la calificación respectiva. Los cambios experimentados en los valores de los elementos que conforman el factor de ajuste se incorporarán a fin de modificar los sueldos de adscripción a partir del mes siguiente en que haya tenido lugar el cambio. Las calificaciones correspondientes a 1988 por concepto de Importancia Relativa, de Costo de la Vida y Condiciones de Dificultad de la Vida en el lugar de adscripción para el personal de carrera del SEM se presentan en el (Anexo VII).

Para determinar los sueldos de adscripción en cualquier representación, se deberá proceder de la siguiente manera: para obtener el correspondiente al puesto de embajador, se multiplica el sueldo básico general de 4009.66 dólares norteamericanos por el 80% del porcentaje que se haya obtenido por concepto de índice de costo de vida y al resultado se le adicionan 1000 dólares por cada décima de punto adicional a la unidad determinada por concepto de importancia relativa de la oficina de adscripción y 350 dólares por cada décima de punto adicional a la unidad determinada, por concepto de condiciones de dificultad de la vida, los sueldos de adscripción para el nivel de Embajador en las representaciones que tenía nuestro país en el exterior durante 1988, se presentan en el (Anexo VIII).

Una vez obtenido el sueldo de adscripción para el nivel de embajador, de acuerdo al procedimiento descrito, los sueldos de adscripción para las categorías subsecuentes se determinarán con base en la siguiente escala de factores, debiendo utilizar los mismos valores para obtener los sueldos de adscripción en cualquier oficina.

CATEGORIA	SE DIVIDE EL SUELDO DE ADSCRIPCIÓN DE LA CATEGORÍA DE EMBAJADOR ENTRE
Ministro	1.25
Consejero	1.495
Primer secretario	1.725
Segundo secretario	1.8975
Tercer secretario	2.0873
Agregado diplomático	3.95
Agregado administrativo de primera *	3.75
Agregado administrativo de segunda *	3.85
Agregado administrativo de tercera *	4.0
Canciller de 1a. *	4.10
Canciller de 2a. *	4.15
Canciller de 3a. *	4.20

*Estos puestos cambiaron su denominación el 4 de enero de 1994

Los sueldos de adscripción para la rama consular se fijarán de acuerdo a las equivalencias siguientes:

Cónsul General	Embajador
Cónsul de 1a.	Consejero
Cónsul de 2a.	Primer secretario
Cónsul de 3a.	Segundo secretario
Cónsul de 4a.	Tercer secretario
Vicecónsul	Agregado diplomático

Los sueldos de adscripción, que fueran menores a los sueldos nominales vigentes al mes de septiembre de 1988, conservarían su nivel actual, distinguiéndose en ellos dos componentes, el sueldo de adscripción y la diferencia al sueldo vigente, que se denominaría suplemento.

Las variaciones experimentadas en los valores de los elementos del factor de ajuste modificarán las percepciones en nómina hacia arriba únicamente cuando los nuevos sueldos de adscripción sean superiores a los sueldos nominales vigentes en el mes de octubre de 1988.

Las percepciones se modificarán hacia abajo hasta que el sueldo de adscripción alcance el nivel nominal vigente en el mes de octubre de 1988, de tal manera que las percepciones en nómina en el futuro no sean nunca menores de ese monto.

Para compensar las fluctuaciones en el tipo de cambio del dólar norteamericano, respecto de las monedas locales, se cubrirá trimestralmente el diferencial que resulte, que no forma parte del sueldo de adscripción, de conformidad con la metodología establecida en la materia.

DE LA OPERACIÓN PRESUPUESTAL Para efectos de la operación presupuestal, se cargarán a la partida 1103 "Sueldos Compactados" de la Clasificación por Objeto del Gasto, las erogaciones por sueldo del puesto equivalente en territorio nacional de acuerdo a la "Tabla de Homologación de Puestos entre el Personal del Servicio Exterior Mexicano y sus Equivalentes en Territorio Nacional".

La diferencia del sueldo de adscripción en divisas respecto del sueldo registrado en moneda nacional, así como el suplemento de los casos en que existan las modificaciones que registren los elementos componentes del factor de ajuste se cargarán a la partida 3811 "asignaciones por radicación en el extranjero", de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor.

Las modificaciones a los importes de los conceptos anteriores que se deriven de variaciones en la paridad cambiaria del dólar norteamericano con respecto a las monedas locales se cargarán a la partida 3812 "gastos contingentes para el personal radicado en el extranjero".

Al personal del servicio exterior mexicano que se encuentre desempeñando funciones en territorio nacional se le cubrirán sus percepciones en moneda nacional conforme a la homologación respectiva o, en su caso, a los niveles salariales correspondientes al puesto que se encuentren desempeñando y que le hubiere asignado la Secretaría de Relaciones Exteriores.

NORMAS SOBRE PRESTACIONES

El personal del servicio exterior mexicano que desarrolle sus funciones en las representaciones en el exterior, tendrá derecho al seguro de vida que se otorga a los puestos homólogos en territorio nacional y al de gastos médicos en los términos en que ha sido contratado por la S.R.E. en el extranjero, asimismo, el personal en el extranjero gozará de todas las prestaciones establecidas en la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento.

El pago de la gratificación de fin de año del personal radicado en el extranjero, se cubrirá por el equivalente a 40 días de sueldo neto de adscripción sin considerar en su caso el suplemento, debiendo sujetar su liquidación a los términos que al respecto se señalen en el decreto presidencial que cada año se emite.

Al personal del Servicio Exterior Mexicano que desempeñe sus funciones en territorio nacional dicha gratificación se le cubrirá en los términos que al efecto se prevean en el citado decreto.

La prima vacacional para el personal del SEM radicado en el extranjero se cubrirá computando el 50% de diez días de sueldo neto de adscripción de cada periodo vacacional sin considerar el suplemento en el caso de que exista.

Asimismo, los importes por concepto de prima vacacional quedarán sujetos al descuento del Impuesto Sobre la Renta, de conformidad con las reglas que al efecto establece la Ley de la materia.

La prima vacacional correspondiente al personal radicado en el país se deberá cubrir con base en el sueldo en moneda nacional asignado al puesto que se encuentre desempeñando. 22_1

Entre las prestaciones que considera la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento para éste tipo de personal destacan las siguientes: Libre importación y exportación de equipaje, objetos de menaje de casa y automóviles cuando salgan comisionados al extranjero, regresen al país o por estar en disponibilidad, ayuda para el pago de alquiler de vivienda, ayuda para el pago de educación, treinta días de vacaciones al año pudiendo acumular hasta 60 días continuos, gastos de representación, viáticos, gastos de instalación equivalentes a mes y medio de sus percepciones mensuales para el personal de la rama técnico-administrativa y un mes para el de la rama diplomático-consular, con excepción de los embajadores, quienes reciben medio mes, asimismo, al separarse del servicio, por causas que no sean una sanción, recibirán un mes del último sueldo que hubieren disfrutado, con el límite máximo de doce meses. 23_1

III. 2.- SUELDOS Y PRESTACIONES AUTORIZADAS PARA EL PERSONAL ASIMILADO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

Al igual que para el personal de carrera, para el personal asimilado al SEM son aplicables los mismos ordenamientos legales reseñados anteriormente con la salvedad que su manual de sueldos establece otro tipo de disposiciones legales aplicables a estos servidores públicos, los cuales se reseñan a continuación:

El manual de referencia esta integrado por 9 apartados: Fundamento Jurídico, Objetivo, Delimitación de Responsabilidades, Normas Generales, Normas Específicas, De las Percepciones, Normas Sobre Prestaciones, De los Gastos de Operación de las Representaciones y, De la Operación Presupuestal.

En lo que respecta, al Fundamento Jurídico, Objetivo y Delimitación de Responsabilidades, inicialmente se señalan las atribuciones, ahora son de la SHCP, por las cuales la entonces Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP), emitió dicho manual, destacan los artículos 32, fracción X de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1, 5° y 38 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, 52, fracción IV de su Reglamento y 14 de la entonces Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano; en relación con el objetivo, éste era proporcionar a las dependencias de la Administración Pública Federal centralizada, los lineamientos básicos en materia de sueldos y prestaciones para el personal asimilado al Servicio Exterior Mexicano, a fin de que contarán con un sistema de remuneraciones cuya asignación fuera congruente con las funciones y responsabilidades de cada puesto en el extranjero, mediante el cual se lograría una mayor eficiencia en el gasto público por concepto de servicios personales, finalmente sobre la delimitación de responsabilidades se indicaban las de la extinta SPP, ahora SHCP, en cuanto a definir, difundir, establecer, autorizar y comunicar lineamientos, tabuladores de sueldos, incrementos absolutos y sobre la creación y desaparición de puestos de este personal.

La responsabilidad de la Secretaría de Relaciones Exteriores, se refiere principalmente a que debe dictaminar las solicitudes que formulen las dependencias en cuanto al nombramiento y acreditación del personal asimilado al SEM ante gobiernos extranjeros y organismos internacionales e intergubernamentales.

La responsabilidad de las Dependencias eran y son: operar el manual de sueldos para el personal asimilado conforme a las normas que dictara la SPP, ahora la SHCP, aplicar los lineamientos en materia de sueldos y prestaciones en el ámbito de su competencia y presentar para dictamen y registro las solicitudes y propuestas relativas al personal que desempeñe sus funciones en el extranjero, solicitando para esos efectos la acreditación correspondiente por parte de la Secretaría de Relaciones Exteriores; finalmente, la responsabilidad de la entonces Secretaría de la Contraloría General de la Federación, ahora Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, eran y son vigilar dentro del ámbito de su competencia la observancia y cumplimiento de dicho manual.

Los aspectos sustantivos y medulares del manual de sueldos para el personal asimilado son los que se enuncian a continuación, por la importancia de su contenido y con la finalidad de coadyuvar a que el análisis sea lo más claro posible se presentan de manera resumida:

NORMAS GENERALES

En ellas se establece que el contenido de dicha normatividad es de observancia obligatoria para las dependencias de la Administración Pública Federal, siendo sus

titulares los responsables de su debido cumplimiento, conforme a lo establecido por los diversos ordenamientos jurídicos en la materia.

Por lo que respecta a las entidades del sector paraestatal dicho manual tendrá carácter de marco de referencia, siendo responsabilidad de cada dependencia coordinadora de sector y el órgano de gobierno correspondiente instrumentar lo procedente para su aplicación, conforme a las características jurídico-laborales y presupuestales de cada entidad, en los términos del artículo 6° de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

Los sujetos del manual de sueldos serán aquellos servidores públicos que por necesidades del servicio sean enviados por las dependencias de la Administración Pública Federal a desempeñar sus funciones en el extranjero, de conformidad con las disposiciones jurídicas respectivas.

Asimismo, se indica a que servidores públicos no les sería aplicable el manual de sueldos y las exclusiones correspondientes, en este caso al personal militar, sin menoscabo de los ordenamientos jurídicos aplicables en la materia, igualmente al personal civil que no obstante cuente con el nombramiento respectivo, realice preponderantemente sus funciones en territorio nacional y/o permanezca por más de 30 días hábiles en éste, durante un ejercicio presupuestal.

Para que las dependencias o entidades puedan enviar personal al extranjero con carácter de asimilado, deberán contar con el dictamen de puestos homólogos autorizados específicamente por la entonces Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora SHCP, así como con el nivel salarial que esta haya aprobado.

Para tal efecto, se considerará la importancia y los beneficios que reporte al país el participar en determinados organismos y/o foros internacionales a fin de que dentro del marco de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestal, fijado por el Ejecutivo Federal, se evite realizar erogaciones innecesarias y duplicar las funciones que desarrolla específicamente la rama diplomática y la rama consular del personal de carrera del Servicio Exterior Mexicano.

Cabe señalar, que la participación de México, en los diversos organismos especializados que conforman el sistema de la Organización de las Naciones Unidas y cuyas funciones son inobjetables en el ámbito de la política y de la cooperación internacional, se considera de primera importancia.

La Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora SHCP, oyendo la opinión de la Secretaría de Relaciones Exteriores y de la coordinadora de sector, en función de la disponibilidad de recursos, adoptará cuando las circunstancias lo ameriten medidas de racionalización de los presupuestos, calendarios autorizados, utilización de los bienes muebles e inmuebles, estructuras y tabuladores asignados a las representaciones, delegaciones u oficinas de las dependencias y entidades en el exterior.

NORMAS ESPECIFICAS

En principio describen a quienes conforman el Servicio Exterior Mexicano, el cual esta integrado por personal de carrera y el especial, incorporando al personal asimilado, conforme a lo establecido por, la entonces, Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento, actualmente Ley del SEM y su Reglamento.

Para los efectos de dicho manual, se considera personal asimilado a: los agregados civiles, los consejeros y agregados técnicos cuyo nombramiento haya sido gestionado por las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, siendo acreditados por la Secretaría de Relaciones Exteriores, en el país sede, con el rango que corresponda; mientras dure la titularidad del nombramiento que se les ha otorgado.

El personal asimilado, depende formalmente de los jefes de la misión diplomática u oficina consular en que presten sus servicios, esencialmente en lo que se refiere a actividades de índole política, expresión de opinión y declaraciones públicas, sin perjuicio de que en los aspectos técnicos se guíe por las instrucciones específicas que reciba de las dependencias o entidades que hayan promovido su nombramiento.

El personal asimilado durante su función, estará sujeto a las obligaciones que la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento establecen para el personal de carrera, presupuestalmente dependerá de la dependencia o entidad que lo haya acreditado ante la Secretaría de Relaciones Exteriores.

El personal asimilado será designado únicamente en puestos homólogos a los de las ramas Diplomática y Consular (ahora rama Diplomática-Consular), del Servicio Exterior Mexicano. Para tal efecto, deberá contar con la constancia de nombramiento autorizada por el titular de la dependencia, toma de posesión, el oficio de salida y la acreditación de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Los puestos del personal asimilado que las dependencias o entidades tengan o requieran tener en el extranjero, serán homologados por la Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora SHCP, con puestos jerárquicamente determinados en territorio nacional.

El personal asimilado por ninguna circunstancia podrá ser homologado con el nivel de Embajador, salvo las excepciones que sobre el particular dicte el Ejecutivo Federal.

El personal auxiliar estrictamente necesario para apoyar administrativamente la operación de las diversas representaciones que tienen las dependencias o entidades del Gobierno Federal en el extranjero, deberá ser contratado en el mercado local de trabajo en los términos siguientes: Se contratará como personal auxiliar preferentemente a nacionales mexicanos radicados en el país sede que hablen el idioma de la localidad y, de no ser posible, a extranjeros que hablen el idioma español y el de la localidad; la contratación del personal antes referido deberá ajustarse a la legislación del país sede de la representación.

Al personal de nacionalidad mexicana que a la fecha se encuentre en el extranjero por haber sido comisionado y/o contratado en territorio nacional para desempeñar funciones de apoyo, auxiliares o administrativas en las representaciones que tienen las dependencias o entidades del gobierno federal en el exterior se le comunicará que por necesidades del servicio deben volver a territorio nacional en un plazo máximo de 60 días naturales contados a partir del día siguiente en que reciban las dependencias y entidades señaladas en dicho manual.

Tras su regreso al país, el personal de referencia ocupará un puesto con nivel compatible a las funciones que realizaba en la representación en el exterior y recibirá la remuneración salarial correspondiente en moneda nacional conforme al perfil del puesto y nivel del tabulador general autorizado.

En los casos particulares en que el personal en cuestión no atienda el requerimiento de volver a territorio nacional, las dependencias y entidades deben dar por concluida la designación, nombramiento o contratación que motivara su desempeño en el exterior, e igualmente darán por terminada la relación jurídica laboral cuando mantengan la titularidad de una plaza puesto de base conforme a lo previsto en el Artículo 46 Fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

DE LAS PERCEPCIONES

El nivel salarial del personal asimilado, lo determinará la Secretaría de Programación y Presupuesto, cuyas actividades realiza ahora la SHCP, considerando las funciones y responsabilidades que el servidor público desempeñe o que habrá de desempeñar en el extranjero, homologándolo con los puestos jerárquicamente similares del Servicio Exterior Mexicano.

La percepción asignada al personal asimilado en los términos del numeral anterior, será a su vez homologada con puestos jerárquicamente similares en territorio nacional, con el propósito de que sea determinado el sueldo en moneda nacional sobre el cual se efectuaran los descuentos del Impuesto Sobre la Renta, Seguro de Vida, de Retiro, Retenciones para el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales

para los Trabajadores del Estado, así como para el otorgamiento de las prestaciones estipuladas en dicho manual.

Cuando por necesidades del servicio, el personal asimilado sea llamado a realizar funciones por más de 30 días naturales en territorio nacional o bien deje de surtir efecto su nombramiento y continúe prestando sus servicios en el país para la misma dependencia, se le deberá asignar como máximo, el sueldo correspondiente al puesto jerárquicamente homologado en el territorio nacional por la Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora SHCP, sin que ello signifique la creación de plazas.

La percepción asignada al personal asimilado, en los términos de su manual incluye los diversos conceptos que conforman el presupuesto familiar, de manera que por ningún motivo deberán otorgarse partidas complementarias al sueldo o que tengan ese fin, tales como: gastos de oficina o representación, ayuda de renta, de alimentación, de transporte, etc.

La percepción del personal asimilado se denominará genéricamente sueldo de adscripción y se obtendrá a partir del sueldo básico general para embajador.

Las dependencias fijarán los sueldos de adscripción para cada uno de los puestos en las representaciones en el extranjero, de conformidad con el nivel salarial y homologación de puestos determinados por la Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora SHCP, dividiendo el sueldo básico general para Embajador según corresponda al lugar de adscripción, entre los siguientes factores.

PARA PUESTOS CON CATEGORIA SE DIVIDE EL SUELDO BASICO
HOMOLOGA A: GENERAL DEL EMBAJADOR
ENTRE

Ministro	1.25
Consejero	1.49
Primer secretario	1.72
Segundo secretario	1.89
Tercer secretario	2.08
Agregado diplomático	3.95

Los sueldos de adscripción que sean menores a los sueldos nominales vigentes al mes de mayo de 1990 conservarán su nivel actual, distinguiéndose en ellos dos componentes, el sueldo de adscripción y la diferencia al sueldo vigente, que se denominará suplemento.

El sueldo básico general para Embajador será revisado anualmente, por lo tanto, las percepciones en nómina del personal asimilado únicamente serán modificadas en sus importes cuando los nuevos sueldos de adscripción sean superiores a los sueldos nominales vigentes en el mes de mayo de 1990.

Para compensar las fluctuaciones en el tipo de cambio del dólar norteamericano respecto de las monedas locales, se cubrirá trimestralmente el diferencial que resulte, de conformidad con la metodología establecida en la materia, el cual no forma parte del sueldo de adscripción.

NORMAS SOBRE PRESTACIONES

El personal asimilado que desarrolle sus funciones en las representaciones en el exterior, tendrá derecho al seguro de vida que se otorga a los puestos homólogos en territorio nacional. El personal asimilado tendrá derecho al seguro de gastos

médicos que contrate la Secretaría de Relaciones Exteriores en el extranjero para los puestos homólogos de las ramas Diplomática y Consular que les corresponda, actualmente se denomina rama Diplomática-Consular.

El pago de la gratificación de fin de año del personal asimilado se cubrirá por el equivalente a 40 días de sueldo neto de adscripción sin considerar el suplemento, sujetando su liquidación a los términos que señale el decreto presidencial que cada año se emita.

Por concepto de prima vacacional para el personal asimilado se cubrirá el 50% de 10 días de sueldo neto de adscripción por cada periodo vacacional debiendo convertirse a dólares al tipo de cambio que maneja la dependencia sin considerar el suplemento.

El otorgamiento de gastos por concepto de menaje de casa para el personal asimilado radicado en el extranjero, se cubrirá de acuerdo a las normas que regulan el otorgamiento de gastos por traslado de menaje de casa y gastos de instalación del personal federal.

DE LOS GASTOS DE OPERACIÓN DE LAS REPRESENTACIONES

Las dependencias y entidades, en el ejercicio de sus presupuestos sólo podrán efectuar erogaciones en el exterior, para las representaciones, delegaciones u oficinas autorizadas y aportar cuotas a organismos internacionales cuando las mismas se encuentren expresamente previstas en sus presupuestos autorizados. Asimismo, la Secretaría de Relaciones Exteriores en coordinación con la de Programación y Presupuesto, ahora SHCP, continuarán revisando dichas cuotas

en relación con los fines de los organismos y sus propias atribuciones, a fin de disminuirlas o cancelarlas cuando en el contexto de las prioridades nacionales no se justifiquen.

Las erogaciones que efectúen las dependencias o entidades por concepto de comisiones de personal al extranjero, deberán reducirse al mínimo indispensable, su uso deberá sujetarse a los criterios de racionalidad y selectividad y se efectuarán siempre y cuando se cuente con la autorización expresa del titular de la dependencia o del órgano de gobierno de la entidad correspondiente.

Previamente a la emisión de la autorización que las comisiones al extranjero, las dependencias deberán valorar la posibilidad de que las actividades motivo de la comisión, puedan ser realizadas o apoyadas por la representación que se tenga en el exterior.

El presupuesto asignado para cubrir los gastos de operación y sostenimiento, se entiende asignado a las representaciones que las dependencias o entidades del Gobierno Federal tengan en el extranjero y no a los titulares de ellas, por lo que éstos serán responsables de que se ejerzan los recursos de acuerdo a las acciones previstas en sus respectivos programas con eficiencia y oportunidad.

DE LA OPERACIÓN PRESUPUESTAL

Para efectos de la operación presupuestal, se cargarán a la partida 1104 "sueldos compactados" (actualmente la partida es la 1103) de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor, las erogaciones por sueldo tabular del puesto equivalente en

territorio nacional de acuerdo a la "Tabla de Homologación de Puestos entre el Personal del Servicio Exterior Mexicano y sus equivalentes en Territorio Nacional". La diferencia del sueldo de adscripción en divisas, respecto del sueldo registrado en moneda nacional así como el suplemento en los casos en que exista y las modificaciones anuales que registren los elementos componentes del factor de ajuste se cargarán a la partida 3811 "Asignaciones por Radicación en el Extranjero", de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor.

Las modificaciones a los importes de los conceptos anteriores que se deriven de las fluctuaciones en la paridad cambiaria del dólar norteamericano, con respecto a las monedas locales, se cargarán a la partida 3812 "Gastos Contingentes para el Personal Radicado en el Extranjero".

Las erogaciones que se efectúen por concepto de gastos de operaciones y sostenimiento de las representaciones que las dependencias o entidades tengan en el extranjero se cargarán a la partida 3805 "Gastos de las Oficinas del Servicio Exterior" de la Clasificación por Objeto del Gasto vigente.

Finalmente, los lineamientos contenidos en el manual de sueldos para el personal asimilado al Servicio Exterior Mexicano se complementan con los siguientes artículos transitorios:

Artículo
Primero Los lineamientos contenidos en este manual, entrarán en vigor a partir del 1º. De junio de 1990 e invalidan los lineamientos instrucciones y disposiciones relativas a sueldos otorgados al personal asimilado que hayan sido expedidos con anterioridad a estos por la Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

79

SHCP, o emitidos por cualquier otra dependencia o entidad de la Administración Pública Federal.

Artículo Segundo Las dependencias notificarán la vigencia del presente manual a las entidades bajo su coordinación para su observancia en los que les sea relativamente aplicable.

Artículo Tercero Para los efectos de la norma específica número 9, las dependencias deberán dictar las medidas conducentes al regreso a territorio nacional del personal de apoyo, auxiliar o administrativo y actuar conforme a las demás previsiones de la norma referida.

Artículo Cuarto La Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora SHCP, a través de la Dirección General de Servicio Civil, ahora Unidad de Servicio Civil, queda facultada para interpretar, dictaminar y emitir normas complementarias de carácter general o específico sobre la materia y asuntos relacionados con el presente manual. 24_

Cabe señalar, que con la finalidad de resarcir las pérdidas en el poder adquisitivo, por concepto de variaciones en la paridad cambiaria de la moneda local con respecto del dólar de EE.UU., de este tipo de servidores públicos se elaboró una metodología que tiene como finalidad mantener constante su poder adquisitivo. 25_

Dicha metodología es aplicable trimestralmente al personal de carrera y al asimilado al Servicio Exterior Mexicano y consiste básicamente en lo siguiente:

Es un porcentaje que, aplicado al sueldo de adscripción mensual en divisas del personal que desempeña sus funciones en el extranjero, garantice una compensación acorde con la política salarial del Gobierno Federal para resarcir las pérdidas que sufran las remuneraciones en moneda local, por efectos de los

movimientos de la paridad cambiaría con respecto del dólar de EE. UU., en las representaciones donde se encuentre adscrito.

La aplicación de dicha metodología, se lleva a cabo desde que se emitieron los manuales de sueldos antes citados y es aplicable en las representaciones que la Secretaría de Relaciones Exteriores y las diferentes dependencias tengan en el extranjero, de conformidad de disponibilidad de recursos que tengan para este fin, toda vez que no se autorizan ampliaciones líquidas presupuestales por este concepto.

Las cantidades que se entreguen a los servidores públicos, por la aplicación de la metodología, no forman parte del sueldo autorizado para cada uno de ellos, en virtud de que estas varían en función de la paridad cambiaría de la moneda local con respecto al dólar Norteamericano; resultando de ello que podrán existir trimestres en las que no sean necesarias dichas erogaciones, por lo tanto, dichas cantidades no están sujetas a repercusión alguna.

Las erogaciones, consecuencia de la aplicación de la metodología, se cubrirán con cargo a la partida 3812, Gastos Contingentes para el Personal Radicado en el Extranjero, de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor.

La Secretaría de Relaciones Exteriores y las dependencias de la Administración Pública Centralizada deberán de llevar el registro y control de la información que utilicen para fines de la aplicación de la metodología, así como mantenerla a disposición de la Secretaría de Programación y Presupuesto, ahora la SHCP, que con sujeción de las atribuciones que legalmente tiene conferidas se las solicite

Para calcular el porcentaje que se aplica trimestralmente en las representaciones donde se presenten pérdidas por variaciones en la paridad cambiaria se realizan diversas operaciones y los tipos de cambio que se utilicen en dicho cálculo deberán ser los reportados por el Fondo Monetario Internacional y excepcionalmente los que proporcionen instituciones oficiales de reconocida confiabilidad en sus estimaciones, tales como la Unión de Bancos Suizos o la Banca Central del país en cuestión.

La fórmula que se utilizará para el cálculo del porcentaje será:

$$P = \left(\frac{3 PC_b - \sum_1^3 PC_i}{PC_3} \right) \quad (0.80)$$

DONDE:

P=

PORCENTAJE

$PC_b =$

- Paridad cambiaria base, la cuál corresponde a la reportada al inicio del primer periodo trimestral de aplicación de la metodología, y que permanecerá constante hasta en tanto no sean modificadas las percepciones, en cuyo caso se deberá considerar la paridad cambiaria a partir de dicha modificación.

$$\sum_{i=1}^3 PC_i =$$

- Suma de las paridades cambiarias reportadas para cada uno de los meses que integran el trimestre.

$PC_3 =$

- Paridad cambiaria reportada para el ultimo mes del trimestre.

$(.80) =$

- Porcentaje a cubrir conforme a la política salarial establecida por el Gobierno Federal.

Una vez obtenido el Porcentaje, se multiplica por el importe de las percepciones mensuales en divisas, lo cual dará como resultado la cantidad a compensar por el trimestre, por efecto de la revaluación de la moneda local respecto al dólar de EE.UU. en este periodo.

Si el resultado obtenido por la aplicación de la fórmula del Porcentaje es negativo no procederá pago alguno por este concepto.

**CEDULA DEL CALCULO DEL PORCENTAJE POR FLUCTUACIONES EN LA
PARIDAD CAMBIARIA**

FORMATO 1

REPRESENTACION

TRIMESTRE

FECHA

PARIDAD CAMBIARIA	MES	ANO	MONEDA LOCAL X DÓLAR	
PC _b				
PC ₁				
PC ₂				
PC ₃				
3				
$\sum PC$				
i=1				

Porcentaje =

**CALCULO DE LAS CANTIDADES A PAGAR POR LA APLICACIÓN DEL
COEFICIENTE POR FLUCTUACIONES EN LA PARIDAD CAMBIARIA**

FORMATO 2

**REPRESENTACION
TRIMESTRE
FECHA**

PORCENTAJE

PUESTOS OCUPADOS	REMUNERACIONES MENSUALES EN DOLARES	CANTIDAD A PAGAR POR EL GOBIERNO FEDERAL

**CEDULA DE CALCULO DEL PORCENTAJE POR FLUCTUACIONES EN LA
PARIDAD CAMBIARIA
(EJEMPLO HIPOTETICO)**

EJEMPLO:

REPRESENTACION: ESPAÑA
TRIMESTRE: OCT-DIC/93

FECHA: MAYO, 1994

PARIDAD CAMBIARIA	MES	AÑO	MONEDA LOCAL X DÓLAR
PC _b	SEPTIEMBRE	1994	106.95
PC ₁	OCTUBRE	1994	107.85
PC ₂	NOVIEMBRE	1994	102.90
PC ₃	DICIEMBRE	1994	97.85
3 Σ PC i=1			308.6

$$\sum_{i=1}^3 PC_i = PC_1 + PC_2 + PC_3$$

$$\text{PORCENTAJE} = \left(\frac{3 PC_b - \sum_{i=1}^3 PC_i}{PC_b} \right) (0.80)$$

PC₃

DONDE:

$$\text{PORCENTAJE} = \left(\frac{3 \times 106.95 - 308.6}{97.85} \right) (0.80) = 0.1001$$

97.85

CALCULO DE LAS CANTIDADES A PAGAR POR LA APLICACION DEL PORCENTAJE POR FLUCTUACIONES EN LA PARIDAD CAMBIARIA

EJEMPLO:

REPRESENTACION: E S P A Ñ A

TRIMESTRE: OCTUBRE-DICIEMBRE 1993

FECHA: MAYO, 1994 COEFICIENTE: 0.1001

PUESTOS OCUPADOS	REMUNERACIONES MENSUALES EN DLLS.	CANTIDAD A PAGAR POR EL GOBIERNO FEDERAL
EMBAJADOR	9,617.0	962.66
MINISTRO	8,174.0	818.21
CONSEJERO	6,411.0	641.74
1er. SECRETARIO	5,575.0	558.05
2º. SECRETARIO	5,068.0	507.30
3er. SECRETARIO	4,607.0	461.16

III. 3.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS CRITERIOS Y METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS SUELDOS Y SALARIOS DEL PERSONAL DE CARRERA Y ASIMILADO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO DURANTE EL PERIODO 1988-1998

3. 1 VENTAJAS

Una de las principales ventajas, es el hecho de que antes de la emisión de los manuales de sueldos para el personal del Servicio Exterior Mexicano y asimilado al Servicio Exterior Mexicano no existía ningún documento que normara lo relativo a sueldos y prestaciones para estos servidores públicos, por lo que su asignación era totalmente arbitraria, pues no habían criterios o lineamientos que establecieran los principios básicos mediante los cuales fueran otorgadas las remuneraciones y prestaciones a este tipo de servidores públicos, ya que al estar integrado su sueldo por diversas partidas y fijarse en moneda nacional, el que posteriormente se convertía a dólares norteamericanos, con un tipo especial de cambio, dificultaba en gran medida el cálculo de deducciones por concepto de impuesto sobre el producto del trabajo, fondo de pensiones, seguro médico y maternidad, seguro de vida, etc. Este sistema afectaba de manera particular al personal que al llegar a la etapa de jubilación, como resultado del monto de sus aportaciones al ISSSTE, recibía pensiones inferiores en mucho a la de servidores públicos en puestos equivalentes de la Administración Pública Federal; igualmente provocaba dificultades administrativas para asignar la plaza correspondiente a miembros del

SEM, que de acuerdo a las disposiciones legales aplicables, volvian del exterior para desempeñar sus funciones en territorio nacional.

El cálculo de la nómina se realizaba de la siguiente manera: se calculaba al tipo de cambio de \$ 12.50 por dólar y la diferencia se cubría con cargo a la partida 3410 "Diferencias en Cambios", en consecuencia el cálculo de las percepciones era muy complicado, pues se integraba de la siguiente forma:

PARTIDA	CONCEPTO	3410
1101	Sueldo	Diferencias en cambio a \$12.50
1105	Sobresueldo	Al tipo de cambio de 0.80
1321	Gastos de Representación	Al tipo de cambio de 0.80
1308	Compensaciones Adicionales	A \$12.50

Como se observa, las partidas presupuestales 1105 y 1321 se pagaban al tipo especial de dólares 0.80 por \$1.00, lo cual incrementaba 10 veces el importe de estas partidas. Ejemplo:

Embajador	<u>1105 \$/ S 35%</u>	<u>Dif. en cambio</u>	<u>Total</u>
1101 Sueldo \$18821	6587.37	59286.15	65873.50

Las percepciones del personal del SEM desde 1982 no habían tenido modificaciones, por lo que los sueldos fluctuaban desde \$8275.00 para el puesto de Canciller hasta \$18821.00 para el de Embajador, de tal manera que para calcular el entonces impuesto sobre productos del trabajo, utilizaban la tabla de

1982, cuando el salario mínimo era de \$8512.00 por consiguiente sus aportaciones al ISSSTE eran muy bajas y no les interesaba jubilarse.

En esa época existían 28 tasas de sobresueldo que iban del 9 al 40% ocasionando que hubiera una gran diversidad de sueldos (302 sueldos diferentes para aproximadamente 980 miembros del SEM que integraban la nómina). 26_!

Posteriormente, con la finalidad de subsanar la situación en que se encontraban los miembros del SEM en materia de sueldos y prestaciones, se elaboró el Manual de Sueldos para el Personal del Servicio Exterior Mexicano, el cual entró en vigor en 1988: sus principales ventajas son las siguientes:

Se homologaron los puestos del SEM con puestos jerárquicamente similares en territorio nacional.

Se integraron las percepciones de las diferentes partidas, asignando sueldos compactados, como se hace para el todo el personal de las Dependencias de la Administración Pública Federal.

Se mejoró la base de cotización en los rubros de seguridad social, haciendo más atractivos los beneficios inherentes.

Se respetaron las zonas de radicación (zonificación del mundo, del 9% al 40 %) y los sobresueldos que tenía asignado este personal, aunque cabe señalar que, tanto los criterios que sirvieron de base para la zonificación, como el mecanismo para la obtención de los sobresueldos, la Secretaría de Relaciones Exteriores, en su momento no los supo ni pudo precisar. 27_!

Se incorporaron dos elementos adicionales que permitieron definir una nueva estructura de remuneraciones para este personal: Importancia Relativa del Lugar de Adscripción y las Condiciones de Dificultad de la Vida en el Lugar de Adscripción.

El sistema que se definió para determinar los sueldos del personal del SEM es el que se encuentra en el Manual de Sueldos y consiste básicamente en lo siguiente: Se establece un sueldo básico para el nivel de Embajador que es de 3782.69 dólares de EE.UU., actualmente es de 4009.66 dólares el cual correspondía a la zona de radicación del 9%, la cual era la más baja.

El cálculo para determinar los sueldos es el siguiente: Se evalúan para cada sede los elementos de: Importancia Relativa del lugar de adscripción, Condiciones de Dificultad de la Vida en el lugar de adscripción, correspondiendo a cada uno de ellos un valor monetario que es de 1000 y 350 dólares respectivamente, por cada décima de incremento que a partir del número 1 consignan las tablas que para esos efectos elaboró la Secretaría de Relaciones Exteriores para otorgar las calificaciones que corresponden a los diferentes lugares de adscripción.

En términos sintéticos el sueldo correspondiente al nivel de Embajador se obtiene a través de la siguiente fórmula:

$$S A = 0.80 C.V. \times SB + 1000 I R + 350 CD$$

Dónde S. A. = Sueldo de adscripción

C.V. = Costo de la Vida

S.B. = Sueldo Básico

I.R. = Importancia Relativa

C.D. = Condiciones de Dificultad

Con la emisión de los manuales, si bien, no se corrigió del todo la anarquía imperante, si se sentaron las bases para proporcionar un trato salarial, al personal del SEM, similar al de los servidores públicos que desempeñan sus funciones en territorio nacional.

La emisión del manual de sueldos para el personal del servicio exterior mexicano representó entre otras las siguientes ventajas: Los servidores públicos adscritos al Servicio Exterior Mexicano fueron homologados, para efectos de asignarles su sueldo y realizar los descuentos por concepto de Impuesto sobre la Renta y de Seguridad Social, con puestos de estructura en territorio nacional, con esa finalidad los puestos de la Rama Diplomático-Consular y Técnico Administrativa fueron homologados con puestos que van de Director General Adjunto, nivel salarial 33A, hasta el de Coordinador de Profesionales Dictaminadores, nivel salarial 27ZB, esto significó un gran avance, principalmente porque cuando este personal se jubilaba la pensión a que tenían derecho era mínima y no alcanzaba a cubrir sus necesidades básicas, creando esta situación muchos problemas e inconformidad entre el personal del SEM.

Otra situación que ayudó a resolver el Manual de Sueldos, fue que al regresar a territorio nacional, el personal de carrera del SEM, no tenía un puesto en el cual la Secretaría de Relaciones Exteriores lo pudiera ubicar al término de su misión, o bien cuando era requerido por las autoridades administrativas de la SRE, para desempeñar sus funciones en el país, debido a la rotación de personal que por Ley existe.

La integración de su sueldo también represento un problema menos, ya que se les asignó, dependiendo del puesto homologado, el sueldo a que tienen derecho en territorio nacional, con cargo a la partida presupuestal 1103, Sueldos Compactados, sobre el cual se realizan las deducciones correspondientes en materia de impuesto sobre la renta y aportaciones de seguridad social, y la diferencia para llegar al sueldo de adscripción en dólares de EE. UU. se cubre con cargo a la partida presupuestal 3811, Asignación por Radicación en el Extranjero, ya que anteriormente se realizaban toda una serie de cálculos para determinar el sueldo en dólares para este personal, pero dejaban al margen lo relativo a las aportaciones de seguridad social y cuando el personal del SEM se retiraba del servicio activo, o bien pedía su retiro o jubilación, el monto a que tenían derecho era mucho menor, en relación con el que percibían servidores públicos con nivel salarial similar en territorio nacional.

Asimismo, la emisión de este manual contribuyó a uniformar la manera de determinar los sueldos en dólares para los diferentes tipos de representación: Embajadas, Consulados y Delegaciones, pues con la fórmula de 3782.69 y la escala de factores se podía obtener el sueldo para cualquier puesto del personal del Servicio Exterior Mexicano, en los diferentes países con los que México tiene relaciones diplomáticas, culturales o comerciales.

Por lo que respecta, al Manual de Sueldos para el Personal Asimilado cabe señalar que entre sus principales ventajas destacan las siguientes: En concordancia con los lineamientos y sueldos autorizados para el personal de carrera del SEM se elaboraron los lineamientos que normaban el desempeño de

los representantes que las diversas Secretarías de Estado tienen o que necesitaban tener en el extranjero, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

Asimismo, se determinó el esquema (Tomando como referencia el sueldo básico del nivel de Embajador y la escala de factores que también se utiliza para el personal de carrera) que permite calcular los sueldos para cualquier puesto de este personal en el extranjero, con base en el dictamen de puestos homólogos autorizados específicamente por la entonces Secretaría de Programación y Presupuesto y actualmente por la SHCP y considerando la importancia y los beneficios que reportaría al país la participación de la dependencia en el organismo y/o Foro internacional de que se trate.

Con base en lo que señalaba la entonces Ley Orgánica del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento, ahora Ley del SEM y su Reglamento se determinó que todo el personal asimilado depende formalmente de los jefes de la Misión Diplomática u Oficina Consular en que presten sus servicios, esencialmente en lo que se refiere a actividades de índole política, expresión de opinión y declaraciones públicas, sin perjuicio de que en los aspectos técnicos se guíe por las instrucciones específicas que reciba de la dependencia que promovió su nombramiento.

Se estableció que el personal que tuviera necesidad de prestar sus servicios en el extranjero deberían contar con la constancia de nombramiento autorizada por el

Titular de la Dependencia, toma de posesión, el oficio de salida y la acreditación de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Igualmente se determinó que por ninguna circunstancia el personal asimilado podría ser homologado con el nivel de Embajador, salvo las excepciones que, en el ejercicio de sus atribuciones, dictara el Ejecutivo Federal.

En el nivel de percepciones autorizado se consideraron los diversos conceptos que conforman el presupuesto familiar, estableciendo que por ningún motivo se deberían de otorgar partidas complementarias al puesto tales como: Gastos de Oficina, de Representación, Ayuda de renta, de Alimentación, de Transporte, etc.

Se hace extensivo al personal asimilado el beneficio de tener acceso al Seguro de Gastos Médicos en los términos que lo contrate la Secretaría de Relaciones Exteriores para su personal.

El otorgamiento de gastos para transportar el menaje de casa para el personal asimilado también se cubre de acuerdo con las Normas que Regulan el Otorgamiento de Gastos por Traslado de Menaje de Casa y Gastos de Instalación del Personal Federal, las cuales son aplicables al personal de carrera del SEM.

Se señala expresamente que el presupuesto asignado para cubrir los gastos de operación y sostenimiento estaba asignado a las representaciones que las dependencias o entidades del Gobierno Federal tengan en el extranjero y no a los titulares de estas, ya que en algunas ocasiones los titulares ejercían de manera indiscriminada y sin control estos recursos presupuestales.

Para efectos presupuestales, se definió que las erogaciones por concepto de sueldo tabular del puesto equivalente en territorio nacional se deben de cubrir con cargo a la partida presupuestal 1103 "Sueldos Compactados" y la diferencia del sueldo de adscripción en dólares se cubriera con cargo a la partida 3811 "Asignaciones por Radicación en el Extranjero" a fin de que dichas erogaciones estuvieran ajustadas a derecho.

Otra ventaja adicional, es que para compensar al personal de carrera y asimilado al SEM, las pérdidas en sus remuneraciones debido a fluctuaciones en el tipo de cambio de las monedas locales del país de que se trate respecto del dólar de EE.UU., se les cubre trimestralmente el diferencial que resulte, de acuerdo con los lineamientos que regulan específicamente la aplicación del mecanismo de compensación que se tiene autorizado para tal efecto, especificando que únicamente se les resarcirá como máximo el 80% de las pérdidas por el concepto antes citado, de acuerdo con la política salarial del Gobierno Federal, situación que verdaderamente es de excepción, ya que para los servidores públicos que desempeñan sus funciones en territorio nacional, no existe ningún mecanismo que tenga esas características, ya que inclusive, ni los incrementos salariales que se otorgan anualmente recupera el poder adquisitivo que se ha perdido, debido a los movimientos que experimenta el índice nacional de precios al consumidor en nuestro país.

En términos sintéticos, esas serían las ventajas que representó la emisión de los manuales de sueldos para el personal de carrera y asimilado al Servicio Exterior Mexicano.

3. 2 DESVENTAJAS

Por lo que respecta, a las desventajas de los criterios y metodologías consideradas en los manuales de sueldos antes citados y su correspondiente aplicación se enumeran las siguientes:

Los elementos que conformaban el Factor de Ajuste para determinar el sueldo de adscripción del nivel correspondiente a Embajador estaba integrado por:

- a) Importancia Relativa de la Oficina de Adscripción.
- b) Costo de la Vida en el lugar de Adscripción.
- c) Condiciones de Dificultad de la Vida en cada Adscripción.

El primer elemento supuestamente lo determinaba el C. Presidente de la República o en quien delegara la función en base a una escala numérica mediante la consulta que con esa finalidad haría anualmente el Secretario de Relaciones Exteriores, considerando los siguientes parámetros:

- a) Significación Política para México del País de Adscripción.
- b) Importancia Intrínseca del País de Adscripción.
- c) Volumen de Intercambios Comerciales y Culturales.
- d) Afinidades con México en los Diversos Foros Multilaterales.

Estos valores se cuantificaban en dólares de E.E.U.U., asignando 1000 dólares por cada décima de punto de incremento, no obstante el área de recursos humanos de la Secretaría de Relaciones Exteriores era únicamente quien determinaba dicha calificación.

El Costo de la Vida en el lugar de adscripción se debería de determinar a través de la información que prepara la Comisión de Servicio Civil Internacional de la

ONU, sin embargo también lo determinaba la misma área de recursos humanos de la SRE, por lo que tampoco se respetaban esos lineamientos.

Conforme a la política salarial del Gobierno Federal, el Índice de Costo de Vida se debía cuantificar al 80% del índice reportado por la ONU y se aplicaría directamente al sueldo básico general, en la práctica y durante el periodo analizado este criterio no fue aplicado como se debía.

Las Condiciones de Dificultad de la Vida de cada adscripción serían evaluadas por el Secretario de Relaciones Exteriores o en quien delegara la función considerando los siguientes factores:

- a) Peligrosidad del Lugar de Residencia.
- b) Facilidades para Encontrar Vivienda y Escuela para los Hijos.
- c) Condiciones Generales de Salubridad y Clima.
- d) Dificultad para el Aprendizaje Local
- e) Facilidad de Comunicaciones y Transportes hacia y desde el Lugar de adscripción.

En la evaluación de este elemento se podría utilizar la información que sobre el particular prepara mensualmente la Comisión de Servicio Internacional de la ONU, situación que se llevó a cabo en los primeros años y después se abandono, realizando la evaluación correspondiente el área de recursos humanos de la SRE.

Para obtener por ejemplo, el sueldo del Embajador de nuestro país en Nicaragua, antes de que fuera actualizado el sueldo base, se realizaban las siguientes operaciones: se multiplica \$3782.69 por el 80% del índice del costo de vida, que en este caso era de 1.26 y se le adicionaban 1000.00 dólares por cada décima de incremento por concepto de importancia relativa de la oficina de adscripción,

siendo para este país 1.20 y 350.00 dólares por cada décima de incremento por concepto de condiciones de dificultad de la vida en el lugar de adscripción, la cual es para Nicaragua de 1.10, efectuando las operaciones: $3782.69 \times .80 (1.26) = 3812.95 + 2000.00 + 350 = 6162.95$, esta cantidad es el sueldo en dólares de EE.UU. que percibía el Embajador de México en Nicaragua, durante el periodo analizado, actualmente su sueldo asciende a 7237.00 dólares de EE.UU., las calificaciones otorgadas a las sedes del Servicio Exterior Mexicano por concepto de Importancia Relativa, Costo de la Vida y Condiciones de Dificultad en el lugar de adscripción y, los Sueldos de Adscripción para el nivel de Embajador para el año de 1998 se presentan en los Anexos IX y X, respectivamente, y para obtener el sueldo para cualquier puesto del SEM en la representación que se requiera simplemente se realiza la sustitución de valores y se efectúan las operaciones aritméticas correspondientes.

En el caso de los servidores públicos que son representantes de Secretarías de Estado comisionados en el extranjero los sueldos que deben percibir son los que se deben de calcular siguiendo los lineamientos consignados en su manual de sueldos, realizando las operaciones correspondientes para determinarlos, sin embargo las diversas Secretarías de Estado han utilizado criterios diferentes para determinar los sueldos para su personal en el exterior, ya que dependiendo de la Secretaría de que se trate, esta siempre trata de tender a beneficiar con un mayor nivel salarial del que le correspondería al servidor público que tiene que desempeñar sus servicios en el exterior negociando, para estos efectos, en principio con las autoridades de la SHCP, para obtener un mejor nivel homólogo al

de los puestos del SEM, y posteriormente tratando de asignarle recursos por concepto de diversos gastos: de instalación, de operación, de inversión (equipo de cómputo, fax, mobiliario etc.), de representación (para atención a terceros), de comunicación (teléfono, fax, envíos, etc.) y de renta de oficina, entre otros, lo cual finalmente incrementa de manera significativa el sueldo que percibe dicho servidor público, ya que en estricto sentido no se apegan a lo que establecen las disposiciones legales que norman el ejercicio del gasto público en materia de servicios personales.

Finalmente, también represento una desventaja el hecho de que al personal de las diferentes entidades paraestatales comisionado en el exterior no le fuera aplicable, de manera estricta, el manual de sueldos para el personal asimilado, toda vez que para este segmento de servidores públicos únicamente constituía un marco de referencia; situación que propicio que las autoridades administrativas de las entidades paraestatales a las cuales se encuentran adscritos les autoricen sueldos y prestaciones que están muy por encima de los que perciben tanto los servidores públicos de carrera del SEM como los asimilados a éste, provocando disparidad en sueldos y problemas de tipo presupuestario en el ámbito de la Administración Pública Federal, debido principalmente a que la autoridad formal de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, Relaciones Exteriores y Contraloría y Desarrollo Administrativo queda rebasada y es urgente y prioritario diseñar un nuevo esquema de sueldos y prestaciones para todo el personal comisionado en el extranjero. 28_1

Por lo anterior, se presenta la siguiente propuesta de marco normativo y de sueldos y prestaciones que regularían a todo el personal que presta sus servicios en el extranjero sea personal de carrera o asimilado al Servicio Exterior Mexicano, cabe señalar que dicha propuesta, no contraviene el marco jurídico vigente, ya que se encuentra sustentada en las diversas disposiciones de carácter legal que norman tanto la determinación de sueldos y prestaciones para el personal comisionado en el extranjero, como el ejercicio del gasto público, entre las cuales destacan: la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento, la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento, el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal, el Presupuesto de Egresos de la Federación, los Lineamientos e Instructivos que en materia de servicios personales emite la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los dictámenes que en materia de creación de plazas emite en el ámbito de su competencia, la Secretaría de Contraloría y desarrollo Administrativo, y el estudio que se realizó sobre el mecanismo administrativo que aplican diversos países en materia de sueldos y prestaciones a su personal comisionado en el extranjero: Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, Francia, Argentina y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, entre otros, de los cuales los tres primeros se encuentran a nivel mundial en ese mismo orden detrás de los sueldos que percibe el personal de ONU, por lo que respecta a Argentina, cabe destacar que es el país de América Latina cuyo personal comisionado en el extranjero es el mejor pagado en la región.

3.3 PROPUESTA DE LINEAMIENTOS QUE REGULARIAN EL PAGO DE SUELDOS Y PRESTACIONES AL PERSONAL DE CARRERA Y ASIMILADO DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO COMISIONADO EN EL EXTRAÑJERO

OBJETIVO

Regular el pago de sueldos y prestaciones del personal de carrera y asimilado del Servicio Exterior Mexicano comisionado en el extranjero, a fin de lograr mayor eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio del gasto público, mediante la homologación de puestos y la asignación del nivel salarial correspondiente.

AMBITO DE APLICACIÓN

Los presentes lineamientos serán aplicables en la Secretaría de Relaciones Exteriores y en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal que tengan personal que por necesidades del servicio desempeñe sus funciones en el extranjero.

SUJETOS

Los sujetos a los cuales se les aplicarán los presentes lineamientos serán los servidores públicos que forman parte del personal de carrera y asimilado del Servicio Exterior Mexicano.

AUTORIDADES RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS

Las autoridades responsables de la aplicación y cumplimiento de los presentes lineamientos serán los Titulares de las Secretarías de: Relaciones Exteriores, de

Contraloría y Desarrollo Administrativo, de las Secretarías de Estado y de las diversas Entidades Paraestatales, según corresponda, de conformidad con lo que establecen los diversos ordenamientos jurídicos y presupuestarios que regulan la materia.

DEFINICIONES

Para efectos de los presentes lineamientos se entenderá por:

Secretaría: A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Secodam: A la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.

Relaciones Exteriores: A la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Dependencias: A la Presidencia de la República, a la Procuraduría General de la República y a las diversas Secretarías de Estado.

Entidades: A las entidades que integran la Administración Pública Paraestatal.

SEM: Al Servicio Exterior Mexicano.

Unidad: A la Unidad de Servicio Civil.

Personal de Carrera: A los servidores públicos que comprenden la rama Diplomático-Consular y la rama Técnico-Administrativa del Servicio Exterior Mexicano.

Personal Asimilado: A los servidores públicos, agregados civiles y agregados técnicos, cuyo nombramiento haya sido gestionado por las Dependencias y

Entidades de la Administración Pública Federal y se encuentren debidamente acreditados por Relaciones Exteriores en el lugar de destino, con el nivel que les corresponda mientras su nombramiento este vigente.

ESPECIFICACIONES

Los puestos del personal de carrera del SEM se homologan con puestos jerárquicamente similares en territorio nacional, asignándose el sueldo correspondiente en moneda nacional.

El personal asimilado, durante el desempeño de sus funciones estará sujeto a las obligaciones que establece la Ley del Servicio Exterior Mexicano y su Reglamento para el personal de carrera. La Dependencia o Entidad que lo haya acreditado ante Relaciones Exteriores será la responsable de que se realicen todas las gestiones y trámites de carácter administrativo y se dé suficiencia presupuestaria a la representación para la realización de las funciones encomendadas.

El personal asimilado dependerá de los jefes de la misión diplomática u oficina consular en que preste sus servicios, el cual invariablemente será personal de carrera, en lo que se refiere estrictamente a actividades de índole política, expresión de opinión y declaraciones públicas, en tanto que para los aspectos técnicos se sujetará a las instrucciones específicas que reciba de la Dependencia o Entidad Paraestatal que haya gestionado su nombramiento.

El personal asimilado será designado en puestos homólogos a los de las ramas Diplomático-Consular y Técnico-Administrativa del SEM. Para tal efecto, deberá

contar con la constancia de nombramiento autorizada por el Titular de la Dependencia o de la Entidad, oficio de toma de posesión del cargo, el oficio de salida al lugar de destino donde va a prestar sus servicios y la acreditación oficial con el puesto Diplomático-Consular o Técnico-Administrativo, según sea el caso, por parte de Relaciones Exteriores.

En los casos en que se requiera autorizar la creación de plazas para representaciones en el extranjero, sean de personal de carrera o asimilado, se deberá considerar la importancia sustantiva y los beneficios que represente para el país dicha representación, para esos efectos se deberá presentar la solicitud correspondiente ante la Secretaría. Las dependencias y entidades que requieran tener plazas para su personal en el extranjero deberán enviar los oficios de solicitud de creación de plazas revisando que la propuesta se encuentre debidamente fundamentada de acuerdo con el marco legal en vigor; que contenga los elementos de carácter técnico que permitan evaluar la solicitud requisitando debidamente, conforme al instructivo correspondiente, los formatos de Reporte de Puestos y Remuneraciones; Cédula de Análisis de Puestos y del Organigrama Tipo para conocer el número de plazas, la denominación del puesto o puestos que solicita la dependencia o entidad, el sueldo que requieren en dólares de EE.UU.; las funciones genéricas y específicas del puesto; la escolaridad, experiencia, los idiomas extranjeros que requiere el puesto, las relaciones externas, sus responsabilidades y las relaciones de tipo jerárquico (Anexo A).

Considerando la investidura y la importancia que tiene el Embajador, el cual es el representante de nuestro país en el extranjero, el personal asimilado por ninguna

circunstancia podrá ser homologado con este nivel salvo las excepciones que sobre el particular dicte el Ejecutivo Federal, de acuerdo con las facultades que le confiere el artículo 89 constitucional, debiendo ratificar la Cámara de Senadores dicho nombramiento. 29_/

Se establecerá para cada puesto del SEM por nivel jerárquico el total de remuneraciones netas en un Tabulador de Sueldos en Dólares de EE.UU., sin que por ningún concepto puedan cubrirse percepciones adicionales y será aplicable exclusivamente a los servidores públicos con nombramiento definitivo a partir de la fecha de la toma de posesión del cargo en la representación en el extranjero, sea personal de carrera o asimilado (representantes de Secretarías de Estado o de Entidades Paraestatales).

Para efectos de determinar el sueldo total anual en dólares, se utilizará el sueldo base anual que actualmente perciben los servidores públicos con nivel de Embajador y se multiplicará por el Ajuste por Destino, índice porcentual que publica la Organización de las Naciones Unidas y que se refiere básicamente al comportamiento que el índice nacional de precios al consumidor tiene en cada lugar de destino, al resultado se le adicionarán los importes correspondientes a la importancia que tenga el lugar de destino para el Gobierno Mexicano y para nuestro país en lo general, y las condiciones de trabajo difíciles que presenten las ciudades o países en los cuales sea comisionado el personal de carrera o asimilado. 30_/

La importancia del lugar de destino será determinada conjuntamente por la Secretaría y Relaciones Exteriores, considerando la significación política y estratégica para nuestro país, la amplitud de los intercambios económicos y culturales, y la afinidad con las posiciones de México para el tratamiento de temas de interés mundial y regional en los diversos foros internacionales, en donde México es miembro de pleno derecho, utilizando para estos fines una escala decimal, en la cual se asignará el valor de 1250 dólares de EE.UU. a cada décima, por lo que respecta a las condiciones de trabajo difíciles, las mismas serán evaluadas, considerando los siguientes factores: condiciones de salud, seguridad, clima, vivienda, grado de aislamiento, condiciones locales y sistema de enseñanza del lugar de destino, debiendo utilizar la escala que publica la Organización de las Naciones Unidas, en la cual se asigna a cada lugar de destino un porcentaje del sueldo básico anual en dólares de EE.UU., tal y como se señala a continuación:

LUGAR DE DESTINO	H	A	B	C	D	E
PORCENTAJE	0	0	8	15	20	25

De tal forma, que el sueldo en dólares de EE.UU. correspondiente al nivel de Embajador para cualquier lugar de destino se obtendrá de la siguiente manera:

SUELDO BASE ANUAL * AJUSTE POR DESTINO + IMPORTANCIA DE LA SEDE + CONDICIONES DE TRABAJO DIFÍCILES.

DONDE:

SUELDO BASE ANUAL (SBA) - es igual a $4099.66 * 12 = 48115.92$ dólares de EE.UU.

AJUSTE POR DESTINO (APD) - es igual al índice porcentual que publica la ONU en el cual se refleja básicamente el comportamiento del índice nacional de precios al consumidor de los diferentes lugares de destino.

IMPORTANCIA DEL LUGAR

DE DESTINO (ILD) - se refiere a la significación política-estratégica, intercambios económicos y culturales que el lugar de destino tiene para el Gobierno Mexicano y para nuestro país en general

CONDICIONES DE TRABAJO

DIFÍCILES (CTD) - se refiere básicamente a los siguientes factores: condiciones de salud, seguridad, clima, vivienda, grado de aislamiento, condiciones locales y sistema de enseñanza del lugar de destino. 31/

Ejemplificando, para el caso de Japón: $SBA * APD + ILD + CTD$, sustituyendo valores: $48115.92 * 107.8 + 52500.00 + 0 = 48115.92 + 51869.00 + 52500.00 + 0 = 152484.92$ dólares de EE.UU., los cuales divididos entre 12 equivalen a una remuneración mensual neta de 12707.07 dólares de EE. UU., para los puestos subsecuentes al de Embajador los sueldos se determinarán con base en los

siguientes porcentajes, respecto del sueldo del puesto de Embajador, el cual será equivalente al 100%.

PUESTO	PORCENTAJE PARA OBTENER LOS SUELDOS SUBSECUENTES AL PUESTO DE EMBAJADOR
Ministro	85
Consejero	68
Primer secretario	56
Segundo secretario	53
Tercer secretario	50
Agregado diplomático	48
Coordinador administrativo	50
Agregado administrativo A	48
Agregado administrativo B	46
Agregado administrativo C	44
Técnico administrativo A	42
Técnico administrativo B	40
Técnico administrativo C	38

El nivel salarial del personal asimilado lo determinará la Secretaría, escuchando la opinión de la dependencia o entidad que promueva su nombramiento, considerando las funciones, responsabilidades y cargas de trabajo que el servidor público habrá de desempeñar en el extranjero homologándolo con puestos jerárquicamente similares del Servicio Exterior Mexicano, para esos efectos se analizará la información considerada en los formatos correspondientes al Reporte

de Puestos y Remuneraciones; Cédula de Análisis de Puestos y del Organigrama Tipo

Las remuneraciones por desempeñar sus servicios en el extranjero se pagarán de acuerdo con los montos que se señalen en el Tabulador de Sueldos en Dólares de EE.UU., y su vigencia será anual. Cuando por necesidades del servicio, personal del SEM ó personal asimilado sea trasladado de una representación a otra, el importe del sueldo mensual en dólares de EE.UU. se modificará a partir de la fecha de toma de posesión de su nuevo encargo en la representación, según corresponda, en el caso de existir diferencia salarial al alza, la Dependencia deberá contar con los recursos presupuestales autorizados para financiar dicho movimiento, o bien procederá a realizar cancelación de plazas en territorio nacional, ya que no se autorizarán recursos presupuestales para estos fines.

Para el pago de las remuneraciones deberán utilizarse los sistemas ordinarios que estén en funcionamiento en la dependencias o entidades y actualizar los archivos magnéticos o manuales de la nómina actual así como los códigos del puesto, de conformidad con lo que establecen las disposiciones legales en vigor.

Cuando se presenten modificaciones en el sueldo presupuestal en moneda nacional, el monto correspondiente al sueldo en dólares de EE.UU. será ajustado, para que el sueldo en dólares de EE.UU. permanezca constante, mientras no se autoricen incrementos al mismo.

Cuando se autoricen incrementos a los sueldos en dólares de EE.UU. del personal del SEM, o bien se autoricen incrementos salariales a alguna representación en

particular, estos incrementos se cubrirán con cargo a la partida presupuestal 3811 "Asignaciones por Radicación en el Extranjero", de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor. 32_/

Por modificaciones; desgravaciones de tipo fiscal al sueldo presupuestal en moneda nacional, e incrementos al salario mínimo general, los movimientos que se realicen en las remuneraciones del personal del SEM serán transferencias compensadas que servirán para mantener los sueldos en dólares de EE.UU. autorizados por la Secretaría.

PAGO DE AGUINALDO O GRATIFICACION DE FIN DE AÑO

El pago del aguinaldo o gratificación de fin de año para el personal al servicio del Estado que presta sus servicios en el extranjero, se cubrirá de conformidad con los términos que establezca el Decreto que para esos efectos emite el Ejecutivo Federal y su monto será equivalente a 40 días de sueldo en dólares de EE.UU. dividiendo el importe total en dos partidas presupuestales de la manera siguiente:

Partida 1306, Gratificación de fin de año.

A esta partida se cargará el importe en moneda nacional de los días de sueldo presupuestal homologado en territorio nacional, otorgados en el Decreto presidencial.

Partida 3811, Asignaciones por Radicación en el Extranjero.

A esta partida se cargará la diferencia entre los días del sueldo homologado en territorio nacional y el importe que se requiera para otorgar 40 días de sueldo en dólares de EE.UU. 33_/

PRIMA VACACIONAL

La prima vacacional para el personal del SEM que desempeña sus funciones en el extranjero se cubrirá computando el 50% de 10 días de sueldo en dólares de EE.UU. de cada periodo vacacional, siempre y cuando dicho personal cuente con un tiempo mínimo de 6 meses de antigüedad en el servicio. Asimismo, para efectos presupuestales se dividirá en dos partidas como sigue:

Partida 1305 Prima de Vacaciones y Dominical

A esta partida se cargará el importe en moneda nacional del 50% de 10 días de sueldo presupuestal homologado en territorio nacional.

Partida 3811 Asignaciones por Radicación en el Extranjero.

A esta partida se cargarán las diferencias entre el 50% de los 10 días de sueldo homologado en territorio nacional y el importe que se requiera para otorgar el 50% de 10 días de sueldo en dólares de EE.UU.

La prima vacacional correspondiente al personal radicado en el país se deberá cubrir con base en el sueldo en moneda nacional asignado al puesto que se

encuentre desempeñando. Asimismo se cubrirá al 50% en el mes de mayo y el otro 50% en el mes de diciembre de cada año. 34_!

SUBSIDIO PARA EL PAGO DE EDUCACION

El subsidio para el pago de la educación, no forma parte del sueldo y se cubrirá en los términos autorizados por la Secretaria, escuchando la opinión de la SRE, con estricto apego a las disposiciones de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestal vigentes, siempre y cuando exista disponibilidad de recursos en su presupuesto autorizado, el porcentaje máximo que podrá cubrir la SRE será equivalente al 75 % de los gastos anuales o la parte proporcional que por ese concepto realice el servidor público, dicho subsidio se pagará, en su caso, hasta que finalicen el cuarto año de estudios post secundarios, o bien obtengan un título universitario de primer grado reconocido, si esto ocurre antes, y tengan como máximo 25 años. 35_!

Las erogaciones por tal concepto estarán sujetas a comprobación mediante el recibo firmado por el servidor público beneficiado y se cargarán a la Partida 3812 "Gastos contingentes para el personal radicado en el extranjero".

SUBSIDIO PARA EL PAGO DE ALQUILER DE VIVIENDA

El pago de esta prestación no forma parte del sueldo, es una prestación propia de la adscripción, por lo que los recursos se asignarán a la misión diplomática con cargo a la partida presupuestal 3812 "Gastos Contingentes para el Personal

Radicado en el Extranjero" debiendo ser debidamente comprobado mediante el recibo firmado por el servidor público beneficiado.

Se otorgará el subsidio para el pago de alquiler de vivienda cuando el monto mensual de la misma, sea igual o mayor al 30% del sueldo mensual en dólares de EE.UU. que se otorga al miembro del SEM, y bajo ningún concepto, y siempre que exista disponibilidad presupuestaria el monto del subsidio no deberá exceder el 40% del costo del alquiler de la vivienda para todos los lugares de destino. 36_1

No se otorgará subsidio para el pago de alquiler vivienda a los servidores públicos que ostenten el nivel de Embajador o de Representante Consular y los cuales vivan en inmuebles propiedad del gobierno mexicano y cuyo costo se cubra con gastos de sostenimiento de la representación. Igualmente no se otorgará dicho subsidio a ningún miembro del SEM que haya contratado la adquisición del bien inmueble mediante un crédito hipotecario.

Los miembros del SEM enviarán a la Secretaría y a la SRE, a su llegada a la nueva adscripción y a más tardar el 30 de junio de cada año posterior, la información relativa al costo en dólares de EE.UU. del alquiler mensual de la vivienda seleccionada, mediante comprobantes certificados por el Titular de la Representación o en su defecto, copia certificada ante las autoridades locales correspondientes del contrato de arrendamiento.

El otorgamiento del subsidio para el alquiler de vivienda se realizará conforme a los términos autorizados por la Secretaría, escuchando la opinión de Relaciones Exteriores, apegándose al marco jurídico presupuestario en vigor, siempre y

cuando exista disponibilidad de recursos en su presupuesto autorizado. En aquellas adscripciones en las que para celebrar un contrato de arrendamiento de vivienda, se soliciten de manera anticipada varios pagos mensuales, inclusive hasta por un año, Relaciones Exteriores, o la dependencia de que se trate podrán autorizar un anticipo, en los términos del artículo 64 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público federal, el cual será cubierto por el funcionario en pagos mensuales, hasta por un año. 37_1

COMPENSACION POR CONCEPTO DE ENCARGADURIA

El miembro del SEM y el asimilado que en ausencia del jefe de misión diplomática o del titular de un consulado, quede acreditado como encargado de negocios "ad interim", de conformidad con lo establecido en la Ley del SEM y su Reglamento, recibirá como sobresueldo una cantidad igual a la mitad de su sueldo y gastos de representación, la cual será cubierta con cargo a la asignación por radicación en el exterior. 38_1

PAGO POR CONCEPTO DE PRIMA DE SEGUROS DE MENAJE DE CASA

Las Secretarías de Estado y las entidades pagarán la prima del seguro del menaje de casa, hasta por la suma asegurada equivalente a las percepciones netas anuales del interesado en su adscripción de origen o de destino.

Para efectos de la citada prestación se considera como percepción neta anual a la suma de sueldos líquidos, más aguinaldo y prima vacacional.

OPERACION PRESUPUESTAL

Para efectos de la operación presupuestal, se cargarán a la partida 1103 "Sueldos Compactados" de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor, las erogaciones por sueldo del puesto equivalente en territorio nacional de acuerdo a la "Tabla de Homologación de Puestos entre el Personal del Servicio Exterior Mexicano y sus equivalentes en territorio nacional", que se consigna como (Anexo B).

La diferencia del importe que se otorga en cada adscripción en dólares de EE.UU. respecto del sueldo registrado en moneda nacional, se cargará a la Partida 3811 "Asignaciones por Radicación en el extranjero" de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor.

Al personal del SEM que se encuentre desempeñando funciones en territorio nacional se le cubrirán sus percepciones en moneda nacional conforme a la homologación respectiva o, en su caso, a los niveles salariales correspondientes al puesto administrativo que se encuentre desempeñando y que le hubiere asignado Relaciones Exteriores.

Rehomologación: Únicamente será aplicable a los servidores públicos del SEM que desempeñen funciones diferentes al puesto con el cual fueron homologados en territorio nacional, que lleguen a ocupar un puesto administrativo de línea autorizado y que sus percepciones se cubran a través de su plaza del Servicio Exterior Mexicano (clave SE).

La asignación de puestos de línea al personal del SEM, sólo será posible cuando la diferencia entre niveles de uno y otro tabulador (SEM - servidores públicos de mando medio), no sea mayor a dos niveles para los casos de Jefe de Departamento y un nivel en los casos de Subdirector y Director de área.

En los casos en que por necesidades del servicio se requiera que un miembro del SEM cubra un puesto de línea de servidor público superior, Relaciones Exteriores solicitará la autorización de la Secretaría y en el ámbito de sus facultades de SECODAM.

COMPETENCIA ADMINISTRATIVA

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, será la instancia facultada para la interpretación administrativa de los presentes Lineamientos.

VIGILANCIA

La vigilancia del cumplimiento de los presentes Lineamientos corresponde a los órganos de control interno de las Dependencias y Entidades.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los presentes Lineamientos entrarán en vigor a partir del de del año 2000 y deja sin efectos los manuales de sueldos para el personal de carrera y asimilado al servicio exterior mexicano y todas aquellas disposiciones relativas a sueldos y prestaciones otorgados a estos servidores públicos, que hayan sido expedidos con anterioridad.

ANEXO A

**TABLA DE HOMOLOGACION DE LOS PUESTOS DEL SERVICIO EXTERIOR
MEXICANO CON SUS EQUIVALENTES EN TERRITORIO NACIONAL**

PUESTOS DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO RAMA	NIVELES EQUIVALENTES EN TERRITORIO NACIONAL
DIPLOMATICO-CONSULAR	TECNICO-ADMINISTRATIVA

EMBAJADOR		33A
MINISTRO		32A
CONSEJERO		31C
PRIMER SECRETARIO	COORDINADOR ADMINISTRATIVO	29B
SEGUNDO SECRETARIO	AGREGADO ADMINISTRATIVO "A"	29D
TERCER SECRETARIO	AGREGADO ADMINISTRATIVO "B"	28A
AGREGADO DIPLOMATICO	AGREGADO ADMINISTRATIVO "C"	28B
	TECNICO ADMINISTRATIVO "A"	27A
	TECNICO ADMINISTRATIVO "B"	27ZC
	TECNICO ADMINISTRATIVO "C"	27ZB

INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DEL REPORTE DE PUESTOS Y REMUNERACIONES

OBJETIVO.-Conocer el número de plazas y las percepciones en dólares de EE.UU. solicitadas para el personal de carrera ó asimilado al Servicio Exterior Mexicano, propuesto para ser enviado a prestar sus servicios en el extranjero.

EN DONDE DICE:	Se deberá anotar:
SECRETARIA:	El nombre de la Dependencia que reporta.
REPRESENTACION RADICADA EN:	Ciudad y País en el cual se sitúa el Organismo o Instituciones donde se acreditará al Servidor Público propuesto.
ORGANISMO:	Gobierno ó Institución ante el cual estará acreditado el servidor público (ejemplo FAO, UNESCO, ONU etc.)
VINCULACION CON TRATADOS INTERNACIONALES:	Dar a conocer si la función tiene su origen en tratados o convenios suscritos por el Gobierno Mexicano, especificando la denominación del mismo.
PUESTO:	Deberán enunciarse de acuerdo a su orden jerárquico
NOMBRE:	La denominación de los puestos en la Representación de la Dependencia que pueden ocupar los servidores públicos propuestos.
CATEGORIA DEL PUESTO:	La clave que corresponde al puesto de acuerdo con el catálogo de categorías, en su caso.
No. DE PLAZAS:	Número de plazas que se requieren.
DURACION DE LA FUNCION:	Período que abarcará el cumplimiento de la función encomendada.

REMUNERACIONES EN EL EXTRANJERO:

Sueldo solicitado en dólares de EE.UU.

MONEDA LOCAL:

Denominación de la unidad monetaria en que se cubrirá la percepción.

OTRAS ASIGNACIONES:

Cualquier cantidad adicional, ya sea en dólares de EE.UU. o en moneda extranjera que se requiera cubrir al servidor público que ocupara el puesto correspondiente como son pasajes, viáticos, gastos de oficina, etc.

REPORTE DE PUESTOS Y REMUNERACIONES

SECRETARIA:

REPRESENTACION RADICADA EN:

ORGANISMO:

VINCULACION CON TRATADOS INTERNACIONALES:

PUESTO			DURACION DE	REMUNERACIONES EN EL EXTRANJERO		OTRAS ASIGNACIONES
NOMBRE	CATEGORIA	NO DE PLAZAS	LA FUNCION	SUELDO NETO EN DIVISAS	MONEDA LOCAL	

INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DE LA CEDULA DE ANALISIS DE PUESTOS

OBJETIVO.- Conocer las funciones asignadas al puesto, sus relaciones jerárquicas y los factores de análisis.

EN DONDE DICE:

Se deberá anotar:

DEPENDENCIA:

El nombre de la Secretaría correspondiente.

NOMBRE DEL PUESTO:

La denominación del puesto en las Representaciones de la dependencia en el extranjero que pueden ocuparlos servidores públicos propuestos y del puesto que se estima homólogo o equivalente en territorio nacional.

FUNCIONES GENERICAS:

El conjunto de tareas o atribuciones que ejercerá de manera sistemática y reiterada el ocupante del puesto en el extranjero.

FUNCIONES ESPECIFICAS:

Descripción detallada de las actividades y tareas que desarrollará el ocupante del puesto en el extranjero.

REQUISITOS:

ESCOLARIDAD:

Grado mínimo de estudios que deberá tener el candidato a ocupar el puesto.

EXPERIENCIA:

Tiempo laborado en puesto similar.

IDIOMAS EXTRANJEROS:

Idiomas que requiera para el puesto.

RELACIONES EXTERNAS:

Los vínculos de comunicación que deberá tener el ocupante del puesto analizado en base a las funciones genéricas del mismo; señalando en las opciones los niveles correspondientes: (D) para decisión y (R) para representación.

RESPONSABILIDADES:

Las obligaciones que el ocupante del puesto tendrá con relación al dinero, títulos y documentos, estudios técnicos e información confidencial, señalando en las opciones los niveles correspondientes (D) para dirección (E) para elaboración y (T) para trámites.

En lo referente a materiales y equipos de seguridad de terceros, señalar si es (D) directa ó (I) si es indirecta.

OBSERVACIONES:

La dependencia anotará los datos que considere necesarios a efecto de clarificar la información asentada tanto en el anverso como en el reverso de la cédula.

CEDULA DE ANALISIS DE PUESTOS

DEPENDENCIA O ENTIDAD:

NOMBRE DEL PUESTO:

FUNCIONES GENERICAS:

FUNCIONES ESPECIFICAS:

REQUISITOS

ESCOLARIDAD:

EXPERIENCIA:

IDIOMAS EXTRANJEROS:

RELACIONES EXTERNASREPRESENTANTES
EXTRANJEROS:

(D)

(R)

PUBLICO:

PARTICIPACION EN
ORGANISMOS:

RESPONSABILIDADES

DINERO; TITULOS
Y DOCUMENTOS:

(D)

(E)

(T)

ESTUDIOS TECNICOS:

INFORMACION CONFIDENCIAL:

MATERIALES Y EQUIPOS:

(D)

(I)

SEGURIDAD TERCEROS:

OBSERVACIONES

INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DEL ORGANOGRAMA TIPO DE LA REPRESENTACION

Para la presentación de las estructuras de organización de las representaciones en el extranjero deberá señalarse:

En donde dice:

(1)

Se deberá anotar:

La denominación del área y el nivel jerárquico dentro de la estructura de la Secretaría de la cual depende en territorio nacional la misión en el extranjero.

(2)

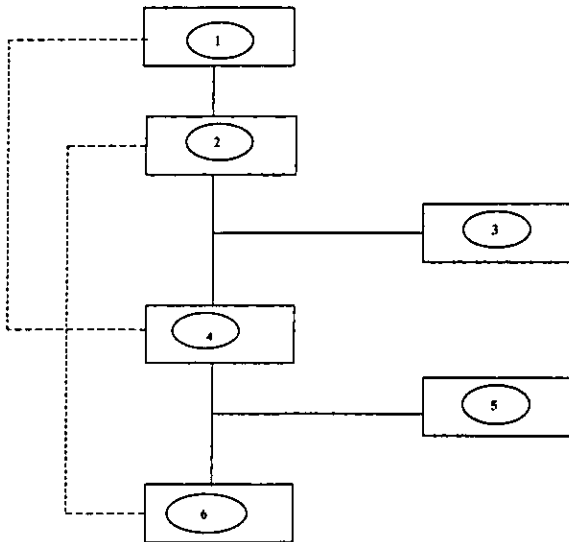
La denominación del puesto que ocupe el jefe de misión en el extranjero.

(3,4,5,6)

La denominación de los puestos subordinados, señalando tantos recuadros como puestos diferentes existan dentro del nivel jerárquico de que se trate.

Mediante las líneas punteadas deberán señalarse las relaciones de coordinación interna existente, suplementarias a las relaciones de mando y subordinación.

El organograma deberá identificar claramente los niveles jerárquicos existentes, las relaciones de dependencia, los canales formales de comunicación y las líneas de autoridad y responsabilidad.

ORGANOGRAMA TIPO DE LA REPRESENTACION

————— RELACIONES DE MANDO Y SUBORDINACION

- - - - - RELACIONES DE COORDINACION INTERNA

CONCLUSIONES

Del análisis realizado a la estructura salarial del personal que presta sus servicios en el extranjero, podemos concluir que es indispensable que se modernice la administración de sueldos y prestaciones para este tipo de servidores públicos, toda vez que los manuales de sueldos que actualmente se utilizan para la asignación de sueldos y prestaciones han quedado rebasados y es necesario actualizarlos, o bien emprender la elaboración de un solo documento que regule a todo el personal que por necesidades del servicio tenga que ir a desempeñar sus funciones en el extranjero, sea personal de carrera del SEM, o asimilado a éste (representantes de Secretarías de Estado o de Entidades Paraestatales), con la finalidad de que los sueldos y las prestaciones sean uniformes para todo este personal, y las dependencias y entidades paraestatales se sujeten a lo que establecen los diversos ordenamientos de carácter legal, para el ejercicio del presupuesto evitando el despilfarro de recursos y sancionando las conductas ilícitas, llegando inclusive, a fincar las responsabilidades correspondientes, de acuerdo con lo que señala la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, ya que sólo con este tipo de medidas se puede garantizar que el ejercicio de los recursos sea transparente y apegado a derecho, situación que en la actual coyuntura política y económica reclama, cada vez con mayor énfasis, la sociedad en su conjunto.

Con esta finalidad, la propuesta anterior recoge, unifica e integra en un sólo documento los lineamientos que regularían los sueldos y prestaciones para este tipo de servidores públicos, dicha propuesta precisa diversos conceptos entre los

que destacan: el objetivo, ámbito de aplicación, los sujetos, los responsables de la aplicación de dicho documento, de quien dependerán formalmente, en que puestos del SEM serán designados; cual será el mecanismo que se utilizará para la creación de plazas, cuando se requiera abrir una nueva representación, pero sobre todo se sientan las bases para la definición de un Tabulador único de sueldos en dólares de EE.UU. que será aplicable a todo el personal que presta sus servicios en el exterior, el cual ha sido estructurado tomando como base el sistema de sueldos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el cual es uno de los más completos y se encuentra sustentado en las normas administrativas que regulan la Administración Pública de los Estados Unidos de Norteamérica, la cual es la mejor pagada a nivel mundial, asimismo, se analizaron los sueldos para el personal que desempeña sus servicios en el extranjero de los siguientes países: Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, Francia, Argentina, Costa Rica, Ecuador y Honduras, de los cuales los tres primeros se encuentran a nivel mundial en ese mismo orden detrás de los sueldos que percibe el personal de ONU, por lo que respecta a Argentina es el país de América Latina cuyo personal comisionado en el extranjero es el mejor pagado de esta región; en lo referente a Costa Rica, Ecuador y Honduras, es pertinente señalar que según información proporcionada por la Secretaría de Relaciones Exteriores, funcionarios públicos de esos países han solicitado asesoría y apoyo al Gobierno Mexicano para diseñar su esquema de pagos para su personal comisionado en el extranjero, toda vez que al carecer de una Ley y Reglamento para su personal comisionado en el exterior, se les ha complicado determinar los sueldos que debe percibir éste personal.

Asimismo, es conveniente destacar que la propuesta de referencia señala de manera expresa el ámbito de responsabilidad que en su caso tendrán, las Secretarías de Hacienda y Crédito y Público, Contraloría y Desarrollo Administrativo y la de Relaciones Exteriores, así como los trámites de carácter administrativo que las Secretarías de Estado o Entidades Paraestatales deberían realizar para que se pueda autorizar el envío de su personal al extranjero, igualmente se cancela la posibilidad de que puedan cubrirse remuneraciones adicionales, ya que no se considera ningún mecanismo de compensación para resarcir las pérdidas que por movimientos en la paridad cambiaria de las monedas locales con relación al dólar de EE.UU. tienen estos servidores públicos, toda vez que en territorio nacional no existe un mecanismo similar que trimestralmente le recupere el poder adquisitivo y mantenga constantes las percepciones de los servidores públicos que desempeñan sus funciones en las distintas dependencias y entidades que conforman la Administración Pública Federal, amén de que actualmente el dólar de EE.UU. se encuentra en una posición fuerte en relación con las demás monedas que usualmente se utilizan como divisas tales como el marco, el yen, la libra esterlina y el franco francés, entre otras.

Finalmente, se destaca que es sumamente necesario y conveniente que el Poder Legislativo en el ámbito de sus facultades autorice la creación de una Comisión que vigile de manera escrupulosa la operación y el manejo de los recursos presupuestales que se ejercen en la Administración Pública Federal en materia de Servicios Personales, capítulo 1000 de la Clasificación por Objeto del Gasto en vigor, y para el personal que desempeña sus servicios en el extranjero el capítulo

3000 "Servicios Generales" y específicamente las partidas presupuestales 3811 "Asignaciones por Radicación en el Extranjero" y 3812 "Gastos Contingentes para el Personal Radicado en el Extranjero," para que se realice de conformidad con lo que establecen las diversas disposiciones de carácter legal que inciden de manera directa en el ejercicio del gasto público, tales como la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal y su Reglamento, el Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal de que se trate, el Programa de Austeridad y Disciplina Presupuestaria correspondiente y el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración Pública Federal, entre otros ordenamientos de carácter legal, a fin de que el ejercicio de los recursos presupuestales se realice de manera eficaz y eficiente y sea todo lo transparente que la sociedad requiere, para que ya que no haya lugar a más dispendio de recursos ni se favorezca a ningún servidor público.

NOTAS

1_ / 4° Informe de Gobierno, Presidencia de la República, 1998, pp 1, 5 2 / Reporte de personal del Servicio Exterior Mexicano, 1998, pp.10.

3_ / Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Editorial Porrúa, S.A. 1994, pp.17,18.

4_ / Ley del Servicio Exterior Mexicano, Diario Oficial de la Federación, publicado el 4 de enero de 1994, primera sección, pp. 10,11.

5_ / Ibidem pp. 11,12.

6_ / Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, 1997, pp.80, 81.

7_ / Ibidem pp. 81,82.

8_ / Ibidem pp.135.

9_ / Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, editorial Porrúa, S.A.,1994, pp.13,15

10_ / Ibidem pp.31, 32.

11_ / Ibidem pp.34.

12_ / Ibidem pp.87,88.

13_ / Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, editorial Porrúa, 1994, pp.7,8.

14_ / Ibidem pp.28.

- 15_ / Ibidem pp.47.
- 16_ / Manual de Sueldos para el Personal del Servicio Exterior Mexicano y Manual de Sueldos para el Personal Asimilado al Servicio Exterior Mexicano, Secretaría de Programación y Presupuesto, 1988, pp.1- 61 y 1990, pp.1- 45.
- 17_ / Clasificación por Objeto del Gasto, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1995, pp.92.
- 18_ / Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 1998, Diario Oficial de la Federación, publicado el 29 de diciembre de 1997, pp. 21.
- 19_ / Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1997, pp.124 y 125.
- 20_ / Representaciones de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal en el Exterior y Cuotas Aportadas a Organismos Internacionales, Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, 1997, pp. 2-18.
- 21_ / Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el ejercicio fiscal de 1998, Diario Oficial de la Federación, publicado el 29 de diciembre de 1997, pp. 24.
- 22_ / Manual de Sueldos para el Personal del Servicio Exterior Mexicano, Secretaría de Programación y Presupuesto,1988, pp. 19, 20.
- 23_ / Ley del Servicio Exterior Mexicano, Diario Oficial de la Federación, publicado el 4 de enero de 1994, primera sección, pp.17,18.
- 24_ / Manual de Sueldos para el Personal Asimilado, Secretaría de Programación y Presupuesto, 1990, pp. 1-29.

- 25_ / Metodología para el Cálculo del Porcentaje por Fluctuaciones en la Paridad Cambiaria, Secretaría de Programación y Presupuesto, 1988, pp. 1-12.
- 26_ / Tasas de Sobresueldo para el personal del SEM, Secretaría de Relaciones Exteriores, 1987, pp. 1-8.
- 27_ / Ibidem pp. 4.
- 28_ / Representaciones de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal en el Exterior y Cuotas Aportadas a Organismos Internacionales, Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, 1997, pp. 4,5.
- 29_ / Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, 1997, pp.80, 81.
- 30_ / Régimen Común de Sueldos, Prestaciones y Beneficios de las Naciones Unidas, Comisión de Administración Pública Internacional, abril de 1994, pp. 1-36.
- 31_ / Guía del Plan de Prestaciones por Movilidad y Condiciones de Vida Dificiles, Comisión de Administración Pública Internacional, 1997, pp. 1-13.
- 32_ / Clasificación por Objeto del Gasto, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1995, pp. 92.
- 33_ / Lineamientos Generales para el Pago de Aguinaldo o Gratificación de Fin de Año, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 1997 y 1998, pp. 2, 3. y Decreto que establece las bases para el pago de aguinaldo o gratificación de fin de año, correspondiente a 1998, Diario Oficial de la Federación, publicado el 9 de diciembre de 1998 pp. 13.

- 34_ / Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, Editorial Porrúa, S.A. 1994, pp. 31, 33.
- 35_ / Régimen Común de Sueldos, Prestaciones y Beneficios de las Naciones Unidas, Comisión de Administración Pública Internacional, abril de 1994, pp. 7.
- 36_ / Ibidem pp. 5
- 37_ / Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal, Editorial Porrúa, S.A., pp. 300.
- 38_ / Ley del Servicio Exterior Mexicano, Diario Oficial de la Federación, publicado el 4 de enero de 1994, primera sección, pp. 18.

BIBLIOGRAFIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Ley del Servicio Exterior Mexicano.
- Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.
- Reglamento de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.
- Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Manual de Sueldos para el personal del Servicio Exterior Mexicano.
- Manual de Sueldos para el personal Asimilado al Servicio Exterior Mexicano.
- Reporte de Personal del Servicio Exterior Mexicano. Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Tabulador de Sueldos del personal adscrito al Servicio Exterior Mexicano. Secretaría de Relaciones Exteriores.

- Reportes del personal adscrito en las Representaciones que tienen las diversas Secretarías de Estado en el extranjero. (SECTUR, SECOFI, SEMARNAP, SEDESOL, PGR, SEGOB, SEP, SHCP, SCT, ENERGIA SAGAR).
- Sistema Común de Sueldos de la Organización de las Naciones Unidas .
- Representaciones en el Extranjero de Dependencias y Entidades y Cuotas Aportadas a Organismos Internacionales. Comisión Intersecretarial de Gasto-Financiamiento (varios expedientes).
- Representaciones de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal en el Exterior y Cuotas Aportadas a Organismos Internacionales. Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.
- Representaciones en el Extranjero. Funciones y Organigramas. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.
- Representaciones en el Extranjero del Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN). Secretaría de Gobernación.
- Precios y Salarios Alrededor del Mundo. Unión de Bancos Suizos .
- Metodología para el Cálculo del Porcentaje por Fluctuaciones en la Paridad Cambiaria.
- Manual de Normas para el Ejercicio del Gasto en la Administración Pública Federal.

- Régimen Común de Sueldos, Prestaciones y Beneficios de las Naciones Unidas, Comisión de Administración Pública Internacional.
- Guía del Plan de Prestaciones por Movilidad y Condiciones de Vida Dificiles, Comisión de Administración Pública Internacional.
- Presupuesto de Egresos de la Federación para varios ejercicios fiscales .
- Acuerdo que establece las disposiciones de carácter general en materia de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestaria para varios ejercicios fiscales.
- Lineamientos Generales para el Pago de Aguinaldo o Gratificación de Fin de Año.
- Decreto que establece las bases para el Pago del Aguinaldo o Gratificación de Fin de Año.
- Informes de Gobierno (varios años).
- Informes de Ejecución del Plan Nacional de Desarrollo (varios años).
- Estadísticas Financieras Internacionales FMI (varios números).
- Periódicos y Revistas.
- Diario Oficial de la Federación (varios números).
- El Universal.

ANEXO I

ESTRUCTURA SALARIAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS
SUPERIORES Y DE MANDOS MEDIOS

PERCEPCIONES MENSUALES BRUTAS 1998

NIVEL SALARIAL	DENOMINACION DEL PUESTO	SUELDO BRUTO	COMPENSACION GARANTIZADA
37	SECRETARIO DE ESTADO	24,249.15	46,686.95
36	SUBSECRETARIO DE ESTADO	16,287.00	30,975.05
35 E	OFICIAL MAYOR	16,287.00	30,975.05
33 E	DIRECTOR GENERAL	10,549.15	20,386.55
30	DIRECTOR DE AREA	5,768.05	12,250.20
29	SUBDIRECTOR	3,831.45	6,922.45
28	JEFE DE DEPARTAMENTO	3,185.80	4,101.65

FUENTE: UNIDAD DE SERVICIO CIVIL, SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. (ABRIL 1998)

ANEXO II

ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL OPERATIVO
DEL GOBIERNO FEDERAL
SUELDOS BRUTOS MENSUALES
1998

NIVEL	ZONA II		ZONA III	
	MINIMO	MAXIMO	MINIMO	MAXIMO
1	0.00	991.40	0.00	1,296.45
2	1,004.75	1,013.50	1,309.95	1,318.70
3	1,022.20	1,035.30	1,327.40	1,340.55
4	1,044.05	1,057.10	1,349.20	1,362.30
5	1,082.15	1,095.15	1,387.30	1,400.25
6	1,099.20	1,116.50	1,401.85	1,419.20
7	1,116.15	1,128.65	1,415.10	1,426.30
8	1,128.30	1,144.85	1,416.20	1,431.00
9	1,153.05	1,169.30	1,439.75	1,456.20
10	1,177.35	1,193.70	1,463.10	1,479.55
11	1,196.85	1,212.95	1,480.20	1,496.55
12	1,216.20	1,226.65	1,501.00	1,506.80
13	1,419.45	1,431.60	1,751.80	1,758.55
14	1,516.70	1,536.15	1,859.85	1,879.50
15	1,543.95	1,568.25	1,874.00	1,898.35
16	1,576.50	1,600.60	1,914.55	1,938.80
17	1,617.05	1,640.95	1,947.85	1,970.25
18	1,660.25	1,684.35	1,985.30	2,009.35
19	1,749.55	1,796.85	2,080.95	2,128.20
20	1,813.50	1,859.85	2,140.25	2,186.75
21	1,900.15	1,946.25	2,225.35	2,271.80
22	1,990.60	2,036.80	2,313.90	2,360.10
23	2,040.90	2,131.50	2,361.15	2,451.95
24	2,069.90	2,156.30	2,376.00	2,462.10
25	2,171.45	2,256.50	2,472.90	2,558.10
26	2,277.55	2,361.60	2,573.60	2,657.75
27	2,388.00	2,471.75	2,677.40	2,761.10

FUENTE: UNIDAD DE SERVICIO CIVIL, SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO (MARZO 1998)

ANEXO III

ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL OPERATIVO
 CON PUESTOS DE ENLACE DEL GOBIERNO FEDERAL 1998

PERCEPCIONES MENSUALES BRUTAS

NIVEL	ZONA ECONOMICA	SUELDO BRUTO	COMPENSACION GARANTIZADA
27Z	II	2,544.10	110.05
27Z	III	2,793.85	151.55
27ZA	II	2,616.60	363.65
27ZA	III	2,826.50	428.85
27ZB	II	2,639.15	574.60
27ZB	III	2,858.85	615.15
27ZC		2,770.05	972.75
27A		2,794.20	1,942.30
27B		2,826.50	2,483.95
27C		2,866.85	3,312.15

FUENTE: UNIDAD DE SERVICIO CIVIL, SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO (Abril 1998)

ANEXO IV

**ESTRUCTURA SALARIAL PARA SERVIDORES PUBLICOS
SUPERIORES DEL SECTOR PARAESTATAL
ENTIDADES APOYADAS Y NO APOYADAS PRESUPUESTALMENTE
ABRIL - DICIEMBRE DE 1998**

NIVEL	PERCEPCION BRUTA ANUAL
7A	391,475.85
B	343,315.00
C	302,147.75
6A	261,967.90
B	235,661.75
C	212,287.80
5A	197,748.35
B	178,240.10
C	166,327.50
4A	155,201.90
B	140,041.55
C	123,060.40
3A	109,774.00
B	95,039.80
C	83,357.35
2A	71,162.10
B	61,742.45
C	50,830.90
1A	49,485.75
B	41,611.60
C	35,651.30

FUENTE: UNIDAD DE SERVICIO CIVIL, SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO
INCLUYE SUELDO, AGUINALDO, PRIMA VACACIONAL. NO CONSIDERA ESTIMULO POR EFICIENCIA

TABLA DE HOMOLOGACION DE LOS PUESTOS DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO
CON SUS EQUIVALENTES EN TERRITORIO NACIONAL

(1998)

PUESTOS DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO		NIVELES EQUIVALENTES EN TERRITORIO NACIONAL
RAMA		
DIPLOMATICO-CONSULAR	TECNICO-ADMINISTRATIVA	
EMBAJADOR		33A
MINISTRO		32A
CONSEJERO		31C
PRIMER SECRETARIO	COORDINADOR ADMINISTRATIVO	29B
SEGUNDO SECRETARIO	AGREGADO ADMINISTRATIVO "A"	29D
TERCER SECRETARIO	AGREGADO ADMINISTRATIVO "B"	28A
AGREGADO DIPLOMATICO	AGREGADO ADMINISTRATIVO "C"	28B
	TECNICO ADMINISTRATIVO "A"	27A
	TECNICO ADMINISTRATIVO "B"	27ZC
	TECNICO ADMINISTRATIVO "C"	27ZB

FUENTE: UNIDAD DE SERVICIO CIVIL, SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

ANEXO VI

TIPO DE REPRESENTACIONES DEL (SEM)

1/5

EMBAJADAS	CONSULADOS DE CARRERA	CONSULADOS GENERALES	
Alemania Arabia Saudita Argelia Argentina Australia Austria Bélgica Botsuana Bolivia Brasil Canadá Chile China Colombia Corea Costa Rica Cuba Ecuador Egipto El Salvador España Estados Unidos Federación Rusa Filipinas Finlandia Francia Gran Bretaña Grecia Guatemala Haití Honduras Hungría India Indonesia	Irán Irlanda Israel Italia Jamaica Japón Kenia Líbano Malasia Marruecos Namibia Nicaragua Noruega Nueva Zelanda Países Bajos Panamá Paraguay Perú Polonia Portugal Rep. Checa Rep. de Sudafrica Rep. Dominicana Rumania Singapur Suecia Suiza Tailandia Trinidad y Tobago Turquía Uruguay Vaticano Venezuela Yugoslavia	Albuquerque Boston Brownsville Calexico Corpus Cristy Del Rio Detroit Eagle Pass Filadelfia Fresno Laredo Mc Allen Midland Nogales Orlando Portland Quetzaltenango Salt Lake City San Bernardino San José San Luis San Pedro Sola Seattle Sevilla Tecun Uman	Atlanta Austin Barcelona Berlín Chicago Dallas Denver El Paso Frankfurt Guatemala, Guatemala Hamburgo Hong Kong Houston Los Angeles Miami Milan Montreal Nueva Orleans Nueva York Osaka París Phoenix Río de Janeiro Sacramento San Antonio San Diego San Francisco San Juan Sao Paulo Shanghai Sidney Toronto Vancouver
TOTAL:	69	25	33

SECCIONES CONSULARES	INSTITUTOS CULTURALES	AGENCIAS CONSULARES	DELEGACIONES PERMANENTES
EE.UU.	EE.UU.	Oxnard Santa Ana Tucson	O.A.C.I. O.E.A. O.I. O.N.U. O.C.D.E. U.N.E.S.C.O.
1	1	3	6

CUADRO RESUMEN

EMBAJADAS	69
CONSULADO DE CARRERA	25
CONSULADO GENERAL	33
SECCION CONSULAR	1
INSTITUTO CULTURAL	1
DELEGACION PERMANENTE	6
AGENCIA CONSULAR	3
TOTAL	138

PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

3/5

País / Ciudad	Tipo de Representación	Personal de la Rama Diplomática	Personal de la Rama Administrativa	Empleados Auxiliares Administrativos De Servicios	Total	
Albuquerque	Consulado de Carrera	3	3	5	0	6
Alemania	Embajada	9	2	9	6	26
Arabia Saudita	Embajada	4		3	2	9
Argetia	Embajada	2	1	4	3	10
Argentina	Embajada	10	4	9	5	28
Atlanta	Consulado General	5	3	5	1	14
Austin	Consulado General	2	3	4	0	9
Australia	Embajada	4	2	3	5	14
Austria	Embajada	9	4	7	4	24
Barcelona	Consulado General	5	1	4	2	12
Bélgica	Embajada	14	5	7	4	30
Belice	Embajada	6	3	6	9	24
Berlín	Consulado General	4	1	4	1	10
Bolivia	Embajada	5	2	2	7	16
Boston	Consulado de Carrera	5		3	1	9
Brasil	Embajada	10	4	6	13	33
Brownsville	Consulado de Carrera	3	6	7	0	16
Calexico	Consulado de Carrera	3	3	6	0	10
Canada	Embajada	16	3	9	7	35
Chicago	Consulado General	7	7	13	2	29
Chile	Embajada	11	3	7	8	29
China	Embajada	7	4	8	9	28
Colombia	Embajada	6	4	10	6	26
Corea	Embajada	5	2	5	5	17
Corpus Christi	Consulado de Carrera	4	2	3	0	9
Costa Rica	Embajada	7	3	8	5	23
Cuba	Embajada	6	3	9	8	26
Dallas	Consulado General	6	5	10	0	21
Del Rio	Consulado de Carrera	1	2	3	0	6
Denver	Consulado General	4	3	2	1	10
Detroit	Consulado de Carrera	3	2	3	0	8
Dinamarca	Embajada	4		4	3	11
Eagle Pass	Consulado de Carrera	1	2	2	0	5
Ecuador	Embajada	8	1	2	7	18
Egipto	Embajada	4	2	4	9	19
El Paso	Consulado General	7	6	11	4	28
El Salvador	Embajada	5	5	7	6	23
España	Embajada	11	5	8	7	31
Estados Unidos	Embajada	26	10	22	10	68
Estados Unidos	Sección Consular	5	5	4	1	15
Estados Unidos	Instituto Cultural	3	2	4	1	10
Federación Rusa	Embajada	7	6	5	7	25
Filadelfia	Consulado de Carrera	4	2	2	0	8
Filipinas	Embajada	3	2	2	5	12
Finlandia	Embajada	5	2	3	2	12
Frankfurt	Consulado General	2	2	4	1	9
Francia	Embajada	16	3	11	6	36

FUENTE: SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES
(REPORTE DE PLANTILLA DE PERSONAL 1996)

PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

País / Ciudad	Tipo de Representación	Personal de la Rama Diplomática	Personal de la Rama Administrativa	Empleados Auxiliares		Total
				Administrativos	De Servicios	
Fresno	Consulado de Carrera	2	3	5	0	10
Gran Bretaña	Embajada	15	5	7	5	32
Grecia	Embajada	4	2	3	4	12
Guatemala	Embajada	8	5	5	4	22
Guatemala Guat.	Consulado General	3	2	5	3	13
Haiti	Embajada	2	2	1	5	10
Hamburgo	Consulado General	2	1	5	1	9
Honduras	Embajada	5	4	5	6	20
Hong Kong	Consulado General	4	3	3	2	12
Houston	Consulado General	11	4	12	1	28
Hungria	Embajada	6	3	7	2	18
India	Embajada	5	2	4	6	17
Indonesia	Embajada	3	1	3	4	11
Iran	Embajada	3		5	7	15
Irlanda	Embajada	3		1	2	6
Israel	Embajada	5	2	7	3	17
Italia	Embajada	11	5	9	9	34
Jamaica	Embajada	4	1	2	3	10
Japón	Embajada	10	6	12	8	36
Kenia	Embajada	3	2	2	5	12
Laredo	Consulado de Carrera	4	3	6	2	15
Libano	Embajada	1				1
Los Angeles	Consulado General	14	14	25	3	56
Malasia	Embajada	5	1	3	3	12
Mamucos	Embajada	3	1	4	2	10
Mc Allen	Consulado de Carrera	2	3	10	0	15
Miami	Consulado General	5	7	6	1	19
Midland	Consulado de Carrera	2	2	3	0	7
Milán	Consulado General	3	2	2	0	7
Montreal	Consulado General	3	1	8	1	13
Namibia	Embajada	1		0	2	3
Nicaragua	Embajada	7	1	7	9	24
Nogales	Consulado de Carrera	3	2	5	0	10
Noruega	Embajada	4		5	3	12
Nueva Orleans	Consulado General	2	1	5	2	10
Nueva York	Consulado General	9	5	15	7	36
Nueva Zelanda	Embajada	2	1	4	1	8
O.A.C.I.	Deleg. Permanente	1	1	0	0	2
O.E.A.	Deleg. Permanente	9	3	1	4	17
O.I.	Deleg. Permanente	14	5	5	5	29
O.N.U.	Deleg. Permanente	15	6	11	8	40
O.C.D.E.	Deleg. Permanente	5	2	3	3	13
Orlando	Consulado de Carrera	1	4	3	0	8
Osaka	Consulado General	4	1	2	0	7
Oxnard	Agencia Consular	3	3	4	0	10
Países Bajos	Embajada	8	1	6	2	17
Panamá	Embajada	6	3	3	5	17
Paraguay	Embajada	2	1	3	3	9
París	Consulado General	3	4	8	3	18
Perú	Embajada	6	3	7	4	20

FUENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES
(REPORTE DE PLANTILLA DE PERSONAL 1999)

PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO

5/5

País / Ciudad	Tipo de Representación	Personal de la	Personal de la	Empleados Auxiliares		Total
		Rama Diplomática	Rama Administrativa	Administrativos	De Servicios	
Phoenix	Consulado General	4	4	5	0	13
Polonia	Embajada	6	1	8	3	18
Portland	Consulado de Carrera	2	1	2	0	5
Portugal	Embajada	6	1	5	5	17
Quetzal tenango	Consulado de Carrera	2		2	1	5
Republica Checa	Embajada	4	1	5	3	13
Rep.de Sudáfrica	Embajada	5	3	5	2	15
Rep. Dominicana	Embajada	2	3	4	4	13
Río de Janeiro	Consulado General	3	1	2	2	8
Rumania	Embajada	1	1	2	1	5
Sacramento	Consulado General	4	2	3	1	10
Salt Lake City	Consulado de Carrera	2	4	2	1	9
San Antonio	Consulado General	7	6	10	6	29
San Bernardino	Consulado de Carrera	2	4	3	0	9
San Diego	Consulado General	7	10	15	2	34
San Francisco	Consulado General	7	5	7	1	20
San Jose	Consulado de Carrera	4	4	3	0	11
San Juan	Consulado General	4	1	1	2	8
San Luis	Consulado de Carrera	4	1	4	1	10
San Pedro Sula	Consulado de Carrera	1	1	3	1	6
Santa Ana	Agencia Consular	2	3	6	0	11
Sao Paulo	Consulado General	3	2	4	3	12
Seattle	Consulado de Carrera	5	2	5	1	13
Sevilla	Consulado de Carrera	2	1	2	1	6
Shanghai	Consulado General	2		3	1	6
Sidney	Consulado General	3		3	1	7
Singapur	Embajada	8	1	3	2	14
Suecia	Embajada	6		6	5	17
Suiza	Embajada	8	2	4	4	18
Tailandia	Embajada	4	3	3	3	13
Tecun Uman	Consulado de Carrera	2		4	1	7
Toronto	Consulado General	7	1	5	1	14
Trinidad y Tobago	Embajada	4		2	3	9
Tucson	Agencia Consular	1	4	5	0	10
Turquia	Embajada	4		3	3	10
U.N.E.S.C.O.	Deleg. Permanente	3	1	4	2	10
Uruguay	Embajada	6	1	4	6	17
Vancouver	Consulado General	3	2	4	0	9
Vaticano	Embajada	5	2	2	5	14
Venezuela	Embajada	9	4	5	6	24
Yugoslavia	Embajada	1	1	4	4	10
	TOTAL	718	361	718	424	2212

FUENTE: SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES
(REPORTE DE PLANTILLA DE PERSONAL 1998)

CALIFICACIONES OTORGADAS A LAS SEDES DEL
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988)

1/4

LUGAR DE ADSCRIPCION	IMPORTANCIA RELATIVA DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION	COSTO DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION	CONDICIONES DE DIFICULTAD DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION
Rep. Democ. Alemana	1.00	1.00	1.10
Rep. Federal Alemana	1.20	1.90	1.00
Argelia	1.05	1.81	1.10
Argentina	1.20	1.10	1.20
Australia	1.00	1.15	1.10
Austria	1.00	1.64	1.10
Bélgica	1.20	1.38	1.00
Belice	1.25	1.19	1.00
Bolivia	1.00	.86	1.00
Brasil	1.30	1.02	1.00
Bulgana	1.00	1.35	1.20
Canada	1.30	1.20	1.00
Checoslovaquia	1.00	1.12	1.20
China	1.10	1.00	1.20
Colombia	1.30	.89	1.10
Corea	1.00	1.30	1.10
Costa Rica	1.20	.99	1.10
Cuba	1.20	1.15	
Dinamarca	1.00	1.59	1.10
República Dominicana	1.00	.80	1.10
Ecuador	1.10	.82	1.00
Egipto	1.00	1.15	1.10
El Salvador	1.20	1.08	1.20
España	1.30	1.41	1.00
Estados Unidos	1.60	1.33	1.00
Etiopía	1.00	1.25	1.20
Filipinas	1.00	1.03	1.20
Finlandia	1.00	1.70	1.10
Francia	1.20	1.63	1.00
Gran Bretaña	1.20	1.57	1.00
Grecia	1.05	1.28	1.10
Guatemala	1.20	1.21	1.20
Haiti	1.00	1.24	1.20
Holanda	1.20	1.49	1.10
Honduras	1.20	1.15	1.20
Hungría	1.00	.72	1.10

CALIFICACIONES OTORGADAS A LAS SEDES DEL
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988)

2/4

LUGAR DE ADSCRIPCION	IMPORTANCIA RELATIVA DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION	COSTO DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION	CONDICIONES DE DIFICULTAD DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION
India	1.10	.87	1.30
Indonesia	1.00	1.16	1.20
Israel	1.15	1.24	1.10
Italia	1.20	1.49	1.00
Jamaica	1.00	.95	1.20
Japón	1.20	2.36	1.20
Kenia	1.00	.99	1.10
Ginebra Desarmex	1.10	2.00	1.00
Ginebra OI	1.20	2.00	1.00
Fao	1.00	1.49	1.00
Unesco	1.10	1.63	1.00
Albuquerque	1.175	1.30	1.05
Atlanta	1.175	1.30	1.05
Austin	1.175	1.30	1.05
Boston	1.175	1.30	1.05
Brownsville	1.175	1.30	1.05
Calexico	1.175	1.30	1.05
Chicago	1.20	1.30	1.05
Corpus Christi	1.175	1.30	1.05
Dallas	1.175	1.30	1.05
Del Rio	1.175	1.30	1.05
Denver	1.175	1.30	1.05
Detroit	1.175	1.30	1.05
Eagle Pass	1.175	1.30	1.05
El Paso	1.175	1.30	1.05
Fresno	1.175	1.30	1.05
Houston	1.175	1.30	1.05
Laredo	1.175	1.30	1.05
Los Angeles	1.20	1.30	1.05
Mac Allen	1.175	1.30	1.05
Miami	1.175	1.30	1.05
Nogales	1.175	1.30	1.05
Nueva Orleans	1.175	1.30	1.05
Nueva York	1.20	1.45	1.05

CALIFICACIONES OTORGADAS A LAS SEDES DEL
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988)

3/4

LUGAR DE ADSCRIPCION	IMPORTANCIA RELATIVA DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION	COSTO DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION	CONDICIONES DE DIFICULTAD DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION
Philadelphia	1,175	1.30	1.05
Phoenix	1,175	1.30	1.05
Presidio	1,175	1.30	1.05
Sacramento	1,175	1.30	1.05
Salt Lake	1,175	1.30	1.05
San Antonio	1.20	1.30	1.05
San Bernardino	1,175	1.30	1.05
San Diego	1,175	1.30	1.05
San Francisco	1,175	1.30	1.05
San José	1,175	1.30	1.05
San Juan	1.18	1.30	1.05
San Louis	1.18	1.30	1.05
Seattle	1,175	1.30	1.05
Tucson	1.18	1.30	1.05
Amberes	1.00	1.38	1.00
Barcelona	1.00	1.41	1.00
Francfort	1.00	1.90	1.00
Hamburgo	1.00	1.90	1.00
Hong-Kong	1.00	1.19	1.10
Milán	1.00	1.49	1.00
Montreal	1.00	1.20	1.00
Paris	1.00	1.57	1.05
Rio de Janeiro	1.00	1.02	1.10
Rotterdam	1.00	1.88	1.00
Sao Paulo	1.00	1.02	1.10
Sidney	1.00	1.15	1.10
Toronto	1.00	1.30	1.00
Vancouver	1.00	1.20	1.00
Nicaragua	1.20	1.26	1.10
Noruega	1.00	2.29	1.10
Panamá	1.20	1.21	1.10
Paraguay	1.00	.73	1.10
Perú	1.20	.99	1.10
Polonia	1.00	.66	1.20
Portugal	1.00	1.09	1.10

CALIFICACIONES OTORGADAS A LAS SEDES DEL
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988)

4/4

LUGAR DE ADSCRIPCION	IMPORTANCIA RELATIVA DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION	COSTO DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION	CONDICIONES DE DIFICULTAD DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION
Rumania	1.00	1.70	1.10
Saudi Arabia	1.00	1.30	1.10
Senegal	1.00	1.49	1.20
Suecia	1.20	1.75	1.10
Suiza	1.10	2.00	1.00
Uruguay	1.10	1.10	1.00
URSS	1.30	1.00	1.10
Venezuela	1.30	.71	1.00
Yugoslavia	1.10	1.21	1.10
Onu Nueva York	1.30	1.45	1.00
Oea Washington	1.15	1.33	1.00

ANEXO VIII

TABULADOR DE SUELDOS EN DOLARES DE EE. UU. PARA EL
PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988)

1/3

LUGAR DE ADSCRIPCION	SUELDO DE ADSCRIPCION PARA EMBAJADOR	SUELDO DE EMBAJADOR EN NOMINA	SUPLEMENTO
Alemania Rep. Dem.	\$3,378.15	\$5,129.08	\$1,752.93
Alemania Rep. Fed.	\$7,749.89	\$7,749.69	
Argelia	\$5,722.10	\$5,722.10	
Argentina	\$6,026.15	\$6026.15	
Australia	\$3,880.07	\$5,589.58	\$1,759.51
Austria	\$5,312.89	\$5,312.89	
Bélgica	\$6,176.09	\$6,176.09	
Belice	\$6,101.12	\$6,101.12	
Bolivia	\$2,602.49	\$4,604.00	\$2,001.51
Brasil	\$6,086.68	\$6,086.68	
Bulgaria	\$4,785.31	\$4,785.31	
Canada	\$6,631.38	\$6,631.38	
Checoslovaquia	\$4,089.29	\$5,454.42	\$1,365.13
China	\$4,726.15	\$7,070.18	\$2,344.03
Colombia	\$6,043.28	\$6,043.28	
Corea	\$4,284.00	\$4,701.72	\$417.72
Costa Rica	\$5,345.89	\$5,345.89	
Cuba	\$5,830.07	\$5,830.07	
Dinamarca	\$5,161.58	\$5,161.58	
Dominicana, Rep.	\$2,770.92	\$4,604.00	\$1,833.08
Ecuador	\$3,481.44	\$4,555.12	\$1,073.68
Egipto	\$3,830.07	\$4,799.44	\$969.37
El Salvador	\$5,968.24	\$5,968.24	
España	\$7,266.87	\$7,359.14	\$92.27
Estados Unidos	\$10,024.78	\$10,024.78	
Etiopia	\$4,482.69	\$4,482.69	
Filipinas	\$3,816.94	\$4,652.86	\$835.92
Finlandia	\$5,494.46	\$5,494.46	
Francia	\$6,932.63	\$6,932.63	
Gran Bretaña	\$6,751.06	\$6,751.06	
Grecia	\$4,753.74	\$5,589.58	\$835.84
Guatemala	\$6,376.15	\$6,376.15	
Haiti	\$4,452.43	\$4,452.43	
Holanda	\$6,858.97	\$6,858.97	
Honduras	\$6,180.07	\$6,180.07	
Hungría	\$2,528.83	\$4,799.44	\$2,270.61

FUENTE: MANUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO.

TABULADOR DE SUELDOS EN DOLARES DE EE. UU. PARA EL
PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988)

2/3

LUGAR DE ADSCRIPCION	SUELDO DE ADSCRIPCION PARA EMBAJADOR	SUELDO DE EMBAJADOR EN NOMINA	SUPLEMENTO
India	\$4,682.75	\$4,835.18	\$152.43
Indonesia	\$4,210.34	\$4,604.00	\$393.66
Israel	\$5,602.43	\$5,602.43	
Italia	\$6,508.97	\$6,508.97	
Jamaica	\$3,574.84	\$4,200.42	\$625.58
Japón	\$9,841.72	\$9,841.72	
Kenia	\$3,345.89	\$5,544.84	
Nicaragua	\$6,162.95	\$6,162.95	
Noruega	\$7,279.89	\$7,279.89	
Panamá	\$6,011.64	\$6,011.64	
Paraguay	\$2,559.09	\$4,709.44	\$2,240.05
Perú	\$5,045.89	\$5,045.80	
Polonia	\$2,697.26	\$3,782.89	\$1,085.43
Portugal	\$3,648.51	\$4,300.50	\$654.09
Rumania	\$5,494.46	\$5,494.46	
Saudi Arabia	\$4,284.00	\$6,678.74	\$2,394.74
Senegal	\$5,208.97	\$5,208.97	
Suecia	\$7,645.77	\$7,645.77	
Suiza	\$7,052.30	\$7,052.30	
Turquia	\$3,232.75	\$4,406.58	
Uruguay	\$4,328.77	\$5,804.32	\$1,305.55
URSS	\$6,376.15	\$7,931.98	\$1,555.83
Venezuela	\$5,148.57	\$5,813.30	\$664.73
Yugoslavia	\$5,011.64	\$5,011.64	
ONU Nueva York	\$7,087.92	\$7,387.92	
OEA	\$5,524.78	\$7,266.08	\$1,741.30
Ginebra Desarmex	\$7,052.30	\$7,052.30	
Ginebra OI	\$8,052.30	\$8,052.30	
Fao	\$4,508.97	\$5,175.56	\$666.59
Unesco	\$5,932.63	\$5,932.63	
Austin	\$5,859.00	\$5,859.00	
Boston	\$5,859.00	\$5,859.00	
Brownsville	\$5,859.00	\$5,859.00	

FUENTE: MANUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO.

TABULADOR DE SUELDOS EN DOLARES DE EE. UU. PARA EL
PERSONAL DE CARRERA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1988)

3/3

LUGAR DE ADSCRIPCION	SUELDO DE ADSCRIPCION PARA EMBAJADOR	SUELDO DE EMBAJADOR EN NOMINA	SUPLEMENTO
Calexico	\$5,859.00	\$5,859.00	
Chicago	\$6,109.00	\$6,109.00	
Corpus Christi	\$5,859.00	\$5,859.00	
Dallas	\$5,859.00	\$5,859.00	
Del Rio	\$5,859.00	\$5,859.00	
Denver	\$5,859.00	\$5,859.00	
Detroit	\$5,859.00	\$5,859.00	
Eagle Pass	\$5,859.00	\$5,859.00	
El Paso	\$5,859.00	\$5,859.00	
Fresno	\$5,859.00	\$5,859.00	
Houston	\$5,859.00	\$5,859.00	
Laredo	\$5,859.00	\$5,859.00	
Los Angeles	\$6,109.00	\$6,109.00	
Mac Allen	\$5,859.00	\$5,859.00	
Miami	\$5,859.00	\$5,859.00	
Nogales	\$5,859.00	\$5,859.00	
Nueva Orleans	\$5,859.00	\$5,859.00	
Nueva York	\$6,387.92	\$5,859.00	\$204.05
Philadelphia	\$5,859.00	\$5,859.00	
Phoenix	\$5,859.00	\$5,859.00	
Presidio	\$5,859.00	\$5,859.00	
Sacramento	\$5,859.00	\$5,859.00	
Salt Lake	\$5,859.00	\$5,859.00	
San Antonio	\$6,109.00	\$6,109.00	
San Bernardino	\$5,859.00	\$5,859.00	
San Diego	\$5,859.00	\$5,859.00	
Sasn Francisco	\$5,859.00	\$5,859.00	
San José	\$5,859.00	\$5,859.00	
San Juan	\$5,909.00	\$5,909.00	
San Louis	\$5,909.00	\$5,909.00	
Seattle	\$5,859.00	\$5,859.00	
Tucson	\$5,909.00	\$5,909.00	
Amberes	\$4,176.09	\$4,989.66	\$813.57
Barcelona	\$4,266.87	\$5,129.08	\$862.21
Francfort	\$5,749.69	\$5,749.69	
Hamburgo	\$5,749.69	\$5,749.69	
Hong Kong	\$3,951.12	\$5,968.00	\$2,016.88
Milán	\$4,508.97	\$5,175.56	\$666.59
Montreal	\$3,631.38	\$5,164.86	\$1,533.48
París	\$4,932.63	\$4,932.63	
Rio de Janeiro	\$3,436.68	\$3,888.66	\$451.98
Rotterdam	\$5,689.17	\$5,689.17	
Sao Paulo	\$3,436.68	\$3,88.66	\$451.98
Sidney	\$3,830.07	\$5,589.58	\$1,759.51
Toronto	\$3,934.00	\$5,164.86	\$1,230.86
Vancouver	\$3,631.38	\$5,164.86	\$1,533.48

FUENTE: MANUAL DE SUELDOS PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO.

ANEXO IX

CALIFICACIONES OTORGADAS A LAS SEDES DEL
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1998)

1/4

LUGAR DE ADSCRIPCION	IMPORTANCIA RELATIVA DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION	COSTO DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION	CONDICIONES DE DIFICULTAD DE LA VIDA EN EN LUGAR DE ADSCRIPCION
Alemania	1.37	1.79	1.30
Berlin	1.26	1.79	1.30
Frankfurt	1.26	1.79	1.30
Hamburgo	1.26	1.79	1.30
Arabia Saudita	1.20	1.27	1.30
Argelia	1.12	1.41	1.32
Argentina	1.30	1.65	1.20
Australia	1.20	1.39	1.32
Sidney	1.18	1.29	1.30
Austria	1.25	1.68	1.30
Bélgica	1.30	1.45	1.30
Belice	1.30	1.38	1.15
Bolivia	1.25	1.25	1.29
Brasil	1.10	1.30	1.19
Río de Janeiro	1.30	1.23	1.15
Sao Paulo	1.16	1.23	1.15
Canadá	1.21	1.44	1.25
Montreal	1.34	1.42	1.18
Toronto	1.30	1.53	1.18
Vancouver	1.24	1.44	1.18
República Checa	1.20	1.31	1.34
Chile	1.30	1.21	1.26
China	1.30	1.50	1.38
Shanghai	1.16	1.44	1.20
Colombia	1.30	1.29	1.15
Corea del Sur	1.20	1.51	1.20
Costa Rica	1.25	1.29	1.00
Cuba	1.20	1.41	1.08
Dinamarca	1.15	1.70	1.39
Dominicana, Rep.	1.15	1.41	1.25
Ecuador	1.15	1.32	1.26
Egipto	1.15	1.33	1.29
El Salvador	1.25	1.20	1.20
España	1.37	1.79	1.20
Barcelona	1.22	1.79	1.20
Sevilla	1.22	1.79	1.20
E.U.A.	1.40	1.38	1.10

FUENTE: SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES 1998

CALIFICACIONES OTORGADAS A LAS SEDES DEL
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1998)

2/4

LUGAR DE ADSCRIPCION	IMPORTANCIA RELATIVA DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION	COSTO DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION	CONDICIONES DE DIFICULTAD DE LA VIDA EN EL LUGAR
Federación Rusa	1.30	1.35	1.30
Filipinas	1.10	1.37	1.24
Finlandia	1.14	1.74	1.34
Francia	1.34	1.66	1.20
París	1.26	1.66	1.20
UNESCO	1.20	1.66	1.20
O.C.D.E.	1.34	1.66	1.20
Gran Bretaña	1.34	1.65	1.20
Grecia	1.15	1.34	1.25
Guatemala	1.34	1.19	1.10
Guatemala (Consulado)	1.21	1.19	1.10
Tecun Umán	1.19	1.19	1.12
Quetzaltenango	1.19	1.19	1.12
Haití	1.15	1.39	1.38
Holanda	1.25	1.50	1.25
Honduras	1.25	1.15	1.20
San Pedro Sula, Honduras	1.13	1.15	1.20
Hong Kong	1.10	1.99	1.16
Hungría	1.20	1.24	1.20
India	1.20	1.18	1.30
Indonesia	1.16	1.28	1.28
Irán	1.15	1.45	1.33
Irlanda	1.20	1.81	1.10
Israel	1.20	1.34	1.15
Italia	1.30	1.65	1.20
Vaticano	1.30	1.65	1.20
Milán	1.20	1.65	1.20
Jamaica	1.15	1.40	1.29
Japón	1.35	2.38	1.30
Osaka	1.14	2.38	1.20
Kenia	1.15	1.31	1.26
Libano	1.20	1.34	1.15
Malasia	1.17	1.25	1.35
Marruecos	1.15	1.24	1.35
Namibia	1.12	1.24	1.40
Nicaragua	1.25	1.26	1.20
Noruega	1.20	2.20	1.44
Nueva Zelanda	1.16	1.10	1.30

FUENTE: SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES 1998

CALIFICACIONES OTORGADAS A LAS SEDES DEL
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1998)

3/4

LUGAR DE ADSCRIPCION	IMPORTANCIA RELATIVA DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION	COSTO DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION	CONDICIONES DE DIFICULTAD DE LA VIDA EN EL LUGAR
Panamá	1.20	1.35	1.20
Paraguay	1.15	1.20	1.30
Perú	1.20	1.32	1.34
Polonia	1.20	1.30	1.30
Portugal	1.25	1.33	1.10
Rumania	1.20	1.30	1.30
Singapur	1.20	1.42	1.30
Sudáfrica	1.20	1.50	1.23
Suecia	1.25	1.99	1.33
Suiza	1.30	1.99	1.30
O.I. Ginebra	1.34	1.99	1.30
Tailandia	1.25	1.29	1.30
Turquía	1.15	1.27	1.35
Trinidad y Tobago	1.15	1.39	1.38
Uruguay	1.20	1.44	1.20
Venezuela	1.30	1.27	1.10
Yugoslavia	1.17	1.30	1.29
Albuquerque	1.21	1.38	1.15
Atlanta	1.23	1.38	1.15
Austin	1.18	1.38	1.15
Boston	1.23	1.46	1.18
Brownsville	1.23	1.38	1.15
Calexico	1.21	1.38	1.15
Corpus Christi	1.20	1.38	1.15
Chicago	1.29	1.38	1.15
Dallas	1.26	1.38	1.15
Del Rio	1.18	1.38	1.15
Denver	1.23	1.38	1.15
Detroit	1.21	1.38	1.15
Eagle Pass	1.20	1.38	1.15
El Paso	1.28	1.38	1.15
Fresno	1.21	1.38	1.15
Houston	1.23	1.38	1.15
Laredo	1.23	1.38	1.15
Los Angeles	1.30	1.38	1.15
Mc Allen	1.23	1.38	1.15
Miami	1.26	1.38	1.15
Midland	1.20	1.38	1.15

FUENTE: SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES 1998

CALIFICACIONES OTORGADAS A LAS SEDES DEL
SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1998)

44

LUGAR DE ADSCRIPCION	IMPORTANCIA RELATIVA DE LA OFICINA DE ADSCRIPCION	COSTO DE LA VIDA EN EL LUGAR DE ADSCRIPCION	CONDICIONES DE DIFICULTAD DE LA VIDA EN EL LUGAR
Nogales	1.18	1.38	1.15
Nueva Orleans	1.2	1.38	1.15
Nueva York	1.28	1.55	1.20
OEA Washington	1.30	1.44	1.25
ONU Nueva York	1.30	1.55	1.25
Orlando	1.20	1.38	1.15
Phoenix	1.23	1.38	1.15
Philadelphia	1.20	1.38	1.15
San José	1.21	1.38	1.15
Sacramento	1.21	1.38	1.15
Salt Lake	1.18	1.38	1.15
San Antonio	1.28	1.38	1.15
San Bernardino	1.20	1.38	1.15
San Diego	1.28	1.38	1.15
San Francisco	1.26	1.38	1.15
San Luis	1.20	1.38	1.15
San Juan, P.R.	1.21	1.38	1.15
Seattle	1.21	1.38	1.15
Tucson	1.20	1.38	1.15

FUENTE: SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES 1998

**TABULADOR DE SUELDOS EN DOLARES DE EE.UU. PARA EL PERSONAL
DE CARRERA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1998)**

1/4

UBICACIÓN	SUELDO ACTUAL EN DOLARES
Osaka, Japón -Consulado	12, 184.00
Tokio, Japón -Embajada	12, 184.01
Hong Kong -Consulado	12,658.00
Washington, E.U.A. -Embajada	10,526.00
Oslo, Noruega -Embajada	10,612.00
Berna, Suiza -Embajada	10,433.00
O.I. -Delegación	10,833.00
Londres, Gran Bretaña -Embajada	9,393.00
Buenos Aires, Argentina -Embajada	8,993.00
Estocolmo, Suecia -Embajada	10,050.00
Río de Janeiro, Brasil -Consulado	7,825.00
Brasilia, D.F. , Brasil -Embajada	9,020.00
Sao paulo, Brasil -Consulado	7,825.00
París, Francia -Embajada	9,425.00
OCDE, París, Francia -Delegación	9,425.00
Colonia, Bonn, R.F.A. -Embajada	10,492.00
Federación Rusa -Embajada	9,050.00
Pekín, Rep. Popular China -Embajada	9,102.00
Madrid, España -Embajada	10,142.00
Unesco, París, Francia -Delegación	8,011.00
Berlín -Consulado	8,918.00
Frankfurt, R.F.A. -Consulado	8,918.00
Hamburgo, R.F.A. -Consulado	8,918.00
Viena, Austria -Embajada	9,439.00
Barcelona, España -Consulado	8,621.00
Sevilla, España - Consulado	8,621.00
Shangai, China -Consulado	8,120.00
Montevideo, Uruguay -Embajada	8,326.00
O.E.A., Washington E.U.A. -Delegación	8,233.00
Nueva York, N.Y. -Consulado	8,191.00
O.N.U. Nueva York -Delegación	8,566.00
Seúl, Corea del Sur -Embajada	8,417.00
Bruselas, Bélgica -Embajada	8,701.00
Ciudad del Vaticano -Embajada	8,993.00
Roma, Italia -Embajada	8,993.00
París, Francia -Consulado	8,011.00
Singapur -Embajada	7,618.00

FUENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES 1998

**TABULADOR DE SUELDOS EN DOLARES DE EE.UU. PARA EL PERSONAL
DE CARRERA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1998)**

2/4

UBICACIÓN	SUELDO ACTUAL EN DOLARES
La Haya, Países Bajos -Embajada	8,187.00
Helsinki, Finlandia -Embajada	8,150.00
Dublín, Irlanda -Embajada	8,482.00
Teherán, Irán -Embajada	8,738.00
Sidney, Australia -Embajada	6,254.00
Caracas, Venezuela -Embajada	7,424.00
Canberra, Australia -Embajada	7,566.00
Ottawa, Canada -Embajada	8,894.00
La Habana, Cuba -Embajada	7,779.00
Montreal, Canada -Consulado	7,471.00
Copenhague, Dinamarca -Embajada	8,336.00
Tel-Aviv, Israel -Embajada	7,414.00
Jakarta, Indonesia -Embajada	7,504.00
Argel, Argelia -Embajada	7,460.00
Unión Europea, Bélgica -Delegación	8,701.00
Toronto, Canada -Consulado	7,115.00
Chicago, Illinois -Consulado	7,501.00
Santiago, Chile -Embajada	7,787.00
Nairobi, Kenia -Embajada	8,098.00
Belice, Belice -Embajada	7,452.00
Beirut, Libano -Embajada	6,823.00
Bogotá, Colombia -Embajada	7,663.00
Nueva Delhi, India -Embajada	6,849.00
Tailandia -Embajada	7,688.00
Varsovia, Polonia -Embajada	7,214.00
Marruecos -Embajada	7,186.00
República Checa -Embajada	7,394.00
Milán, Italia -Consulado	7,644.00
Guatemala, Guatemala -Embajada	7,567.00
Guatemala, Guatemala -Consulado	6,054.00
Santo Domingo, Rep. Domin. -Embajada	7,779.00
Lima, Perú -Embajada	7,430.00
Manila, Filipinas -Embajada	7,817.00
RYAD, Arabia Saudita -Embajada	7,124.00
Kingston, Jamaica -Embajada	7,026.00
Vancouver, Canada -Consulado	7,115.00
Lisboa, Portugal -Embajada	7,116.00

FUENTE: SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES 1998

**TABULADOR DE SUELDOS EN DOLARES DE EE.UU. PARA EL PERSONAL
DE CARRERA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1998)**

3/4

UBICACIÓN	SUELDO ACTUAL EN DOLARES
San José, Costa Rica -Embajada	7,004.00
Panamá, Panamá -Embajada	7,311.00
Nueva Zelanda -Embajada	6,167.00
Asunción, Paraguay -Embajada	6,384.00
Atenas, Grecia -Embajada	7,232.00
Boston, Mass -Consulado	7,631.00
Ankara, Turquía -Embajada	7,120.00
Bucarest, Rumania -Embajada	7,214.00
El Cairo, Egipto -Embajada	7,323.00
Sudáfrica -Embajada	7,616.00
Kuala Lumpur, Malasia -Embajada	6,961.00
Puerto Príncipe, Haití - Embajada	7,289.00
Managua, Nicaragua -Embajada	7,237.00
Windhoek, Namibia -Embajada	6,602.00
Albuquerque, N.M. -Consulado	6,801.00
Austin, Texas -Consulado	7,001.00
Atlanta, Georgia -Consulado	7,001.00
Brownsville, Texas -Consulado	7,001.00
Calexico, California -Consulado	6,801.00
Corpus Christi, Texas -Consulado	6,701.00
Dallas, Texas -Consulado	7,301.00
Del Rio, Texas -Consulado	6,501.00
Denver, Colorado -Consulado	7,001.00
Detroit, Michigan -Consulado	6,801.00
Eagle Pass, Texas -Consulado	6,701.00
El Paso, Texas -Consulado	7,501.00
Fresno, California -Consulado	6,801.00
Houston, Texas -Consulado	7,001.00
Laredo, Texas -Consulado	7,001.00
Los Angeles, California -Consulado	7,701.00
Mc. Allen, Texas -Consulado	7,001.00
Miami, Florida -Consulado	7,301.00
Midland -Consulado	6,701.00
Nogales, Arizona -Consulado	6,501.00
Nueva Orleans, L. -Consulado	6,701.00
Orlando, Florida -Consulado	6,701.00
Phoenix, Arizona -Consulado	7,001.00

FUENTE: SECRETARIA DE RELACIONES EXTERIORES 1998

**TABULADOR DE SUELDOS EN DOLARES DE EE.UU. PARA EL PERSONAL
DE CARRERA DEL SERVICIO EXTERIOR MEXICANO (1998)**

UBICACIÓN	SUELDO ACTUAL EN DOLARES
Philadelphia, Pensilvania -Consulado	6,701.00
Portland, Oregon -Consulado	6,801.00
San José, California -Consulado	6,801.00
Sacramento, California -Consulado	6,801.00
Salt Lake City, Utha -Consulado	6,501.00
San Antonio, Texas -Consulado	7,501.00
San Bernardino, California -Consulado	6,701.00
San Diego, California -Consulado	7,501.00
San Francisco, California -Consulado	7,301.00
San Luis, Missouri -Consulado	6,801.00
Seattle, Washington -Consulado	6,801.00
Tucson, Arizona -Consulado	6,701.00
San Salvador, El Salvador -Embajada	7,049.00
Puerto España, Trinidad y Tobago -Embajada	7,289.00
Budapest, Hungría -Embajada	7,414.00
San Juan, Puerto Rico -Consulado	6,801.00
Tegucigalpa, Honduras -Embajada	6,889.00
Belgrado, Yugoslavia -Embajada	6,874.00
La Paz, Bolivia -Embajada	6,730.00
Quito, Ecuador -Embajada	6,622.00
Quetzaltenango, Guatemala -Consulado	6,054.00
Tecun Uman, Guatemala -Consulado	6,054.00
San Pedro Sula, Honduras -Consulado	5,511.00