

Proyecto de Ley de Empleo Público

Salario Global

Salario Global

- Artículo X: Salario global

“MIDEPLAN coordinará con cada subrégimen de empleo público el establecimiento de una escala de salario global, la cual se actualizará dos veces al año. Esta escala se basará en principios de igualdad salarial, responsabilidad, jerarquía y transparencia; y estará vinculada a los respectivos Manuales de Puestos. MIDEPLAN coordinará y actualizará junto con cada subrégimen de empleo público los estudios para que sea competitivo.”

Salario Global

1. Salario base y aquellos incentivos salariales, que tuvieran carácter permanente, dentro del salario de los servidores actuales.
2. Disparidades salariales de los componentes salariales analizados.
3. Que el valor presente de los ingresos futuros esperados con la modalidad de salario global no sea inferior al valor presente de los ingresos futuros esperados con la modalidad de salario compuesto vigente previa aprobación de esta ley. Esta proyección de valor presente se estimará para un plazo no inferior a 35 años.
4. Un atractivo salarial suficiente con el fin de proponer un salario competitivo que fomente el traslado de una masa de personas servidoras públicas actuales del sistema salarial por componentes al sistema de salario global.

Salario Global

5. Faculta a las personas servidoras públicas actuales, de acuerdo a sus intereses, trasladarse a la modalidad de salario compuesto hasta en un lapso máximo temporal de seis meses posterior a la entrada en vigencia de la ley.
6. La contratación de personal docente bajo la modalidad de pago por lección, incluyendo la transformación del sistema de recargos y ampliaciones de jornada laboral a pago por lección.
7. Reconocer un máximo de 4 lecciones de planeamiento por cada cuarenta y cuatro lecciones académicas contratadas por el personal docente.

Transitorios

- Transitorio c.- De la equiparación de la remuneración salarial en primaria y secundaria del personal docente.

“El personal docente de primaria a partir de la entrada en vigencia de esta ley pasará a percibir su salario por lección tal como está contemplado al personal docente de secundaria, aplicando la misma fórmula de cálculo aplicable al personal docente de tercer y cuarto ciclo.

A la vez los docentes de enseñanza técnica profesional, informática educativa, enseñanza del idioma extranjero y educación religiosa, podrán laborar de forma simultánea en I, II, III y IV Ciclo, para lo cual se unificarán las clases de puestos, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos para los puestos.

Aquellos recargos que no puedan convertirse en lecciones, por su naturaleza o por complejidades administrativas, serán pagados de acuerdo al valor nominal sufragado bajo la modalidad de salario compuesto vigente de previo a la aprobación de esta ley, contemplando una actualización semestral según costos de vida.”

Propuesta Metodológica

1. Para el sector de primaria, se realiza la conversión de un puesto equivalente a 30 lecciones.
2. Para el sector docente, se toman como componentes permanentes el Salario base, la Carrera profesional, los Anuales, el Incentivo de desarrollo a la docencia y el Recargo liceo/escuela laboratorio (para la clase específica de docentes laboratorio).
3. Se toman los salarios devengados de acuerdo a la planilla real de pago del Ministerio de Educación Pública a diciembre 2018, mes en el cual se considera una planilla completa y estable.
4. Se divide el monto nominal pagado por cada componente salarial detallado en el punto 2, entre 30 para el caso de primaria o entre la cantidad de lecciones de cada docente, con el fin de determinar un valor de cada componente por lección.
5. Para el componente de anualidad, el salario global se calcula estandarizando la cantidad de anuales a un promedio de 10 anuales.

Propuesta Metodológica

6. La sumatoria de cada componente salarial da como resultado un salario total por lección para cada puesto y grupo profesional.
7. Se calcula un salario moda y un salario promedio para cada una de las clases de puesto y grupos profesionales. Asimismo, por cada clase de puesto y grupo profesional, se calcula una desviación estándar con el fin de compensar las disparidades salariales.
8. Al salario moda y al salario promedio se le suma el porcentaje de desviación estándar lo cual permite proponer un valor único.
9. El valor de la lección propuesto será el monto mayor entre el promedio más desviación y salario moda más desviación.
10. El resultado representa el valor de la lección único propuesto mensual para cada clase de puesto y grupo profesional.
11. Se calculan adicionalmente los proporcionales anuales de salario escolar, aguinaldo y cargas sociales (multiplicados por 12), con el fin de realizar la previsión presupuestaria respectiva.

Propuesta Metodológica

12. El valor de la lección propuesto se multiplica por 30 en el caso de primaria y por la cantidad de lecciones por funcionario con el fin de brindar una comparabilidad de salarios; siendo así, se compara la diferencia con el salario que recibe un docente según la planilla a diciembre 2018, y el salario que se estaría proponiendo pagar (salario propuesta), con el fin de analizar si el salario global es positivo o negativo en comparación del docente remunerado bajo el esquema actual; la anterior comparación da un punto de referencia sobre la cantidad de funcionarios que están propensos a trasladarse al modelo de salario global (Transitorio IV).

Escala Salarial – Propuesta MEP

Clase de Puesto	Valor Lección	30 lecciones	48 lecciones	Salario Global
PEGB1	29,385.61	881,568.25	1,410,509.20	
DEGB1				909,339.80
DEGB2				1,353,007.58
DEGB3				1,371,219.69
DEGB4				1,382,697.30
DEGB5				1,399,093.94

Escala Salarial – Propuesta MEP

Clase de Puesto	Valor Lección	30 lecciones	48 lecciones	Salario Global
Profesor de Enseñanza Media	29,416.48	882,494.47	1,411,991.16	
Director de Colegio 1				1,517,854.50
Director de Colegio 2				1,524,305.86
Director de Colegio 3				1,599,556.91

Proyecto de Ley de Empleo Público

Salario Global