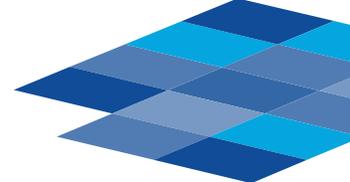




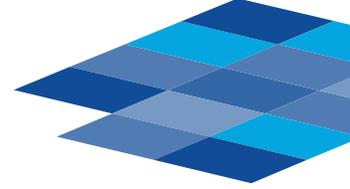
2018

Impacto de los decretos y directrices sobre empleo público en el salario docente

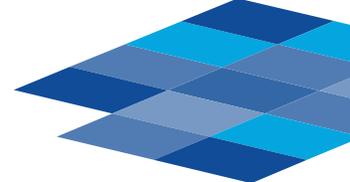


Índice

Índice	1
Capítulo 1: Marco normativo de los decretos y directrices	4
DEDICACIÓN EXCLUSIVA	4
Decreto Ejecutivo 41161 – H y sus implicaciones.....	5
CARRERA PROFESIONAL	8
Directriz N° 003 – H y sus implicaciones	11
ANUALIDADES.....	11
Directriz N° 003 – H y sus implicaciones	11
INCENTIVO DIDÁCTICO	12
SALARIO ESCOLAR	12
ÍNDICE DE DESARROLLO SOCIAL (I.D.S).....	13
IMPACTO DE LOS DECRETOS Y DIRECTRICES EN EL INCENTIVO DIDÁCTICO, SALARIO ESCOLAR E ÍNDICE DE DESARROLLO SOCIAL	14
PROPUESTA DE “LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS”.....	14
Capítulo 2. Estudio Salarial Docente.....	18
a la luz de los decretos y directrices sobre empleo público	18
1. Estrato y Clases de Puestos del Título II.....	18
2. Cálculo del Salario Docente	23
3. Salarios Promedio Docente.....	24
4. Salarios promedios gestores educativos.....	26
5. Aspectos salariales básicos de la Enseñanza Preescolar y Primaria	28
6. Aspectos salariales básicos de la Enseñanza Secundaria:	29
7. Composición del cálculo del salario docente a la luz de los decretos y directrices del Poder Ejecutivo año 2018.	30



8. Escenarios para el cálculo salarial	32
9. Proyección salarial en base a los decretos y directrices sobre empleo público en el marco de la crisis fiscal.....	34
Conclusiones.....	38



INTRODUCCIÓN

La Junta Directiva en sesión extraordinaria 060 – 2018, celebrada el 13 de julio de 2018, tomo el siguiente Acuerdo:

ACUERDO 03:

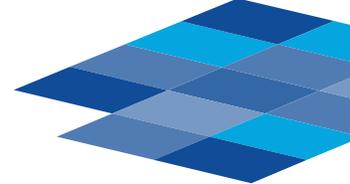
Otorgar prórroga hasta el martes 24 de julio de 2018, a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal de Junta Directiva, al Lic. Alonso Soto Vargas, Abogado de la Unidad de Fiscalización, al Lic. Alexander Oviedo Castro, Abogado de la Unidad de Consultoría Legal al Colegiado, al Sr. Jorge Quesada Lacayo, Encargado de la Unidad de Investigación Laboral y a la Jefatura de Fiscalía, para que presente informe sobre los solicitado en el acuerdo 26 tomado en la sesión 054-2018 del jueves 21 de junio de 2018, sobre realizar una revisión de los últimos decretos emitidos por el Gobierno de la República, en materia de Dedicación Exclusiva, Carrera Profesional, Anualidades y otros pluses con el objetivo de que el Colegio pueda tener una posición bien fundamentada y además pueda tomar las medidas legales correspondientes ante las autoridades./ Aprobado por nueve votos./ ACUERDO FIRME./

Comunicar a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, Lic. Alonso Soto Vargas, Abogado de la Unidad de Fiscalización, al Lic. Alexander Oviedo Castro, Abogado de la Unidad de Consultoría Legal al Colegiado, al Sr. Jorge Quesada Lacayo, Encargado de la Unidad de Investigación Laboral, a la Jefatura de Fiscalía y a la Unidad de Secretaría./

Para cumplir con lo anterior se informan las siguientes actividades:

1. Reuniones de trabajo sobre análisis de los decretos y directrices, así como avances los proyectos de ley sobre reforma y empleo público.
2. Sesiones de trabajo de redacción y análisis de normativa ministerial sobre empleo público.
3. Consultas enviadas por escrito al Ministerio de Educación Pública sobre elementos relacionados con el ámbito de la investigación.
4. Audiencia con Jefe de Asignación Recursos Humanos MEP, martes 21 de agosto.

A continuación, se presentan los principales hallazgos del estudio.

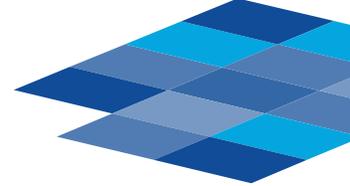


Capítulo 1: Marco normativo de los decretos y directrices

Para consideración del presente trabajo se toma en cuenta los pluses de Dedicación Exclusiva, Carrera Profesional, Anualidades, Incentivo Didáctico y Zona afectadas por el Índice de Desarrollo Social (I.D.S), esto por considerar que son los rublos más comunes y conocidos por el cuerpo docente; NO significando que otros pluses no se vean afectado por las medidas.

DEDICACIÓN EXCLUSIVA

1. **Concepto:** aunque son diferentes las autoridades que han definido este concepto todas concuerdan en lo mismo, es un contrato y como contrato que es, debe existir acuerdo entre partes.
 - a. **SEGÚN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA:** La dedicación exclusiva es la obligación que adquiere el profesional con la Institución con la que labora, de no ejercer de manera particular en forma remunerada o ad honorem ninguna profesión que ostente, ni actividades relacionadas con ésta, adquiriendo la entidad el compromiso de retribuirle un porcentaje adicional sobre el salario base, previa suscripción de un contrato. Al ser un acuerdo entre partes, en forma reiterada la Contraloría General ha manifestado, que si bien dicho beneficio puede ser solicitado por el trabajador su simple demanda no obliga a la Administración a acceder a tal requerimiento (Ver oficios Nos. 09336-95, 10939-95 y 11284-98). (Pronunciamiento C-193-86 de 21 de julio de 1986, reiterado por el C-188-91 de 27 de noviembre de 1991)
 - b. **SEGÚN LA SALA CONSTITUCIONAL:** mediante el régimen de dedicación exclusiva la Administración pretende por razones de interés público contar con una personal dedicado exclusiva y permanentemente a la función estatal que lo convierta en una fuerza de trabajo idónea y eficiente, la Administración contrata al funcionario de nivel profesional sus servicios exclusivos, a cambio de un plus salarial. En consecuencia, el servidor evalúa la situación y decide voluntariamente concertar con la Administración (si a su vez ésta conviene en ello) el pago del plus salarial o continuar ejerciendo libremente su profesión. [...] La razonabilidad



del régimen de dedicación exclusiva, en la forma en que lo define la norma impugnada, resulta entonces de su naturaleza contractual o convencional, que confiere al funcionario la posibilidad de solicitarla o renunciarla según su conveniencia. (Votos 2312-95 de 09 de mayo de 1995 y 4160-95 de 28 de julio de 1995).

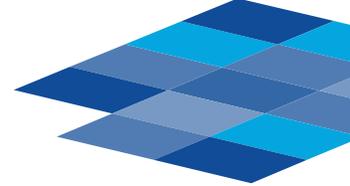
- c. **RESOLUCIÓN DG-254-2009** DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL. San José, a las trece horas del once de agosto de dos mil nueve, hasta el día de hoy es el documento legal que regula este plus y **lo define como:** *el ejercicio profesional del funcionario únicamente para el órgano público que contrata sus servicios, lo cual demanda del mismo ostentar una carrera universitaria con el correspondiente grado académico y que se encuentre debidamente acreditada.* La Dedicación Exclusiva bajo el Régimen de Servicio Civil, por su carácter contractual, requiere que sea pactada por un plazo determinado y obliga al servidor al ejercicio profesional únicamente a favor del órgano público con el cual labora y donde éste lo destaque. (Art. 1 y 2 resolución supra mencionada)

Decreto Ejecutivo 41161 – H y sus implicaciones

Decreto 41161 – H. regula la Dedicación Exclusiva: El 12 de junio de 2018 se emite por parte del MEP Oficio Circular DRH-5978-2018-DIR el cual dispone que solo el Servicio Civil es el que puede modificar los porcentajes a pagar por este concepto para el sector educación pública y que mientras este ente no emitiera una nueva directriz se debía de seguir aplicando lo indicado en RESOLUCIÓN DG-254-2009. Por tanto, según lo dispuesto el decreto Ejecutivo 41161-H que modifica que se pague 10% a los bachilleres y un 25% a los licenciados, no sería aplicado.

Sin embargo, el **15 de junio del 2018 la DGSC emite la RESOLUCIÓN DG-082-2018 que modifica el párrafo segundo del artículo 3 de la Resolución DG-254-2009** dejando el pago de este plus en:

- a) *Diez por ciento (10%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que posean el grado académico de Bachillerato Universitario.*



b) *Veinticinco por ciento (25%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que ostenten el grado académico de Licenciatura Universitaria o superior”.*

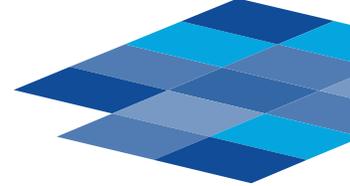
Por su parte la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación Pública, mediante a Circular VM – A – DRH – 005 – 2018, emitió el 10 de julio de 2018, emitió las **Disposiciones y modificaciones para el pago de la Dedicación Exclusiva:**

*“2. **Contrato de Dedicación Exclusiva.** Se entiende como el acuerdo que se firma para el ejercicio profesional del funcionario únicamente en el órgano público que contrata sus servicios, lo cual demanda ostentar una carrera universitaria con el correspondiente grado académico y que se encuentre debidamente acreditada, según lo indicado en la Resolución DG-254-2009 del 12 de agosto del 2009.*

Dicho contrato lo firmarán de acuerdo a la Resolución DG-082-2018 aquellos servidores que sean nombrados de forma interina o en propiedad en un puesto en el cual corresponda el pago de la citada compensación económica y que a la fecha del movimiento no cuentan con un contrato vigente; esta, de igual manera, aplicará para aquellos servidores que, teniendo un contrato vigente, registren al menos un día de interrupción en la continuidad del mismo a causa de recisión, sanción, renuncia, o cualquier otra razón que haga necesario la suscripción de un nuevo contrato para lo cual, en ambos casos, se reconocerá el 10% o 25% según corresponda. La fecha de rige de dicho contrato será a partir del día en que se firme el mismo.

*3. El **Addendum** al Contrato se dará cuando se presente alguna variación del convenio original a causa de algún movimiento de personal, llámese traslado, reubicación, ascenso o descenso que haga cambiar su condición inicial.*

Dicho Addendum tendrá como rige la fecha en que se haga efectivo el movimiento y deberá firmarse como máximo en los siguientes cinco días hábiles siguientes con el fin de que no se afecte la continuidad del contrato; en caso de que transcurran más días de los indicados, el servidor deberá documentar el motivo del atraso para que este sea analizado por la administración como caso de fuerza mayor. De no aceptarse la justificación, los servidores que contarán con un Contrato según lo



establecido en la Resolución DG-254-2009 (20% o 55%) deberán suscribir otro con los nuevos porcentajes indicados en la Resolución DG-082- 2018 (10% 025%).

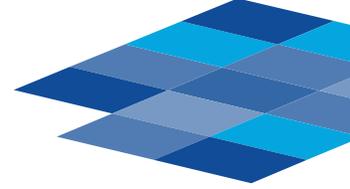
Los servidores con un Contrato suscrito posterior al 15 de junio de 2018, fecha a partir de la cual rigen los nuevos porcentajes (10% 025%) y requieran firmar un Addendum, este se hará respetando tales parámetros.

4. En el caso de servidores que cuenten con un Contrato al tenor de la Resolución DG-254- 2009 —suscrito con el grado académico de Bachillerato Universitario (20%)— y deseen modificar tal condición por la obtención del grado de Licenciatura o Superior, se deberá cumplir con lo estipulado en la Resolución DG-082-2018 y aplicar el nuevo porcentaje del 25% en ella indicado.

5. Cuando se trate de un servidor que ingresa al Ministerio proveniente de otra institución en la que mantenía un contrato vigente por concepto de Dedicación Exclusiva, deberá aportar certificación suscrita por la oficina de Recursos Humanos en la que conste lo indicado, así como el porcentaje percibido por tal concepto. Esto con el fin de que pueda seguir optando por la compensación en los mismos términos originales para lo cual las partes firmarán un Addendum.

Es importante señalar que la relación laboral del servidor con ambas instituciones deberá ser continúa; caso contrario, deberá suscribir un nuevo Contrato en el cual se aplicarán los nuevos porcentajes (10% y 25%) indicados en la Resolución DG-082-2018.

6. A partir de lo sucesivo, se les instruye para que en todo Contrato o Addendum que se suscriba producto de algún movimiento interino, obligatoriamente se deberá incluir la fecha de rige y vence del mismo, el cual deberá coincidir con el vencimiento del nombramiento. En caso de que este se prorrogue, el servidor deberá firmar un nuevo Addendum con las nuevas fechas del movimiento."

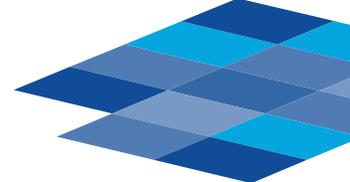


CARRERA PROFESIONAL

- 1. Regulación:** Este plus está regulado actualmente por la RESOLUCIÓN DG-333-2005 del Servicio Civil. Se denomina Carrera Profesional Docente a uno de los incentivos económicos de la Administración de Recursos Humanos del Estado, aplicable a los servidores docentes comprendidos por el Artículo 54 del Estatuto de Servicio Civil – Título II “De la Carrera Docente”-, que se clasifiquen y se desempeñen dentro de la categoría de profesor titulado, posean como mínimo el título universitario de Bachiller, en el área de las Ciencias de la Educación con su respectiva especialidad o afín con ella, y se encuentre ubicado en alguno de los siguientes grupos del escalafón docente: MT4, MT5, MT6, PT5, PT6, VT5, VT6, KT2, KT3, ET3 o ET4.

Así tenemos que Carrera Profesional paga los siguientes rubros:

- I. **Experiencia laboral docente:** Son los años laborados a partir de la apertura de Carrera Profesional, se reconocen de esta forma si se labora en entidades estatales:
- 1 punto por cada año laborado hasta los cinco años, se reconocen con una calificación de excelente o muy bueno, únicamente.
 - 1 punto y medio a partir del sexto año, se reconocen con una calificación de excelente o muy bueno, únicamente.
 - Si se labora en organismos públicos internacionales se reconoce un punto por cada semestre, hasta un máximo de 20 puntos
- II. **Grados Académicos:** Se reconoce Carrera profesional por títulos o grados académicos a partir del bachillerato universitario:
- Con bachillerato o bachillerato y licenciatura se reconocen 09 puntos.
 - Por el grado de maestría 13 puntos y por el doctorado 21 puntos.
 - En caso de que se tengan un grado académico adicional se reconocen 3 puntos si es un bachillerato y 5 puntos si es una licenciatura, la maestría si no es de la especialidad del puesto que ejerce se reconocen 10 puntos adicionales, y Doctorado adicional son 12 puntos.



III. **Certificados de capacitación:** La resolución DG-333-2005 disponía: *“Por cada 40 horas de **aprovechamiento** se reconoce 1 punto, por cada 80 horas de **participación** también se reconoce 1 punto, los certificados de aprovechamiento se reconocen a partir de las **30 horas** y los de participación a partir de la **12 hora** hasta alcanzar un máximo de 20 puntos en cada modalidad”.*

En ambas modalidades la suma máxima de puntos que se podrá otorgar por cada actividad de capacitación recibida será de 2 puntos.

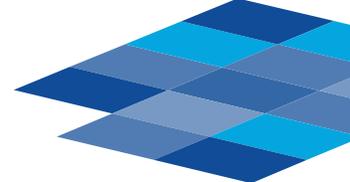
Actualmente y con fundamento en lo indicado por la Circular **IDP-DE-001-2018 del Instituto de Desarrollo Profesional quien acatando lo resuelto por parte de la DGSC en su resolución DG-165-2017** estas modalidades de capacitación tuvieron una modificación, ya que se regula capacitaciones no presenciales o E-LEARNING.

La Resolución DG-333-2005 en su artículo 9 inciso d) determina:

“Artículo 9.- La capacitación recibida en el Subsistema de Capacitación de Personal o fuera de él, se reconocerá siempre que:

d) La capacitación en la modalidad aprovechamiento y participación (en el primer caso no inferiores a 30 horas naturales y en el segundo caso no inferiores a 12 horas naturales de instrucción) y los excedentes se acumularán para efectos de su reconocimiento.”

Esto ha llevado a que algunos docentes se confundieran, toda vez que la Circular IDP-DE-001-2018, en su artículo 16 dispone:



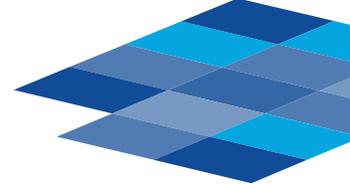
Artículo 16. Para efectos de refrendo, reconocimiento y otros trámites relacionados con los contenidos de esta resolución, las actividades de capacitación y sus respectivos certificados se clasificarán en tres modalidades, según las siguientes especificaciones:

1) **APROVECHAMIENTO:** Corresponden a esta modalidad las actividades de treinta (30) o más horas efectivas de capacitación recibida, en las que se aplican sistemas o criterios para evaluar la participación, el aprendizaje alcanzado y determinar su aprobación. Dichos sistemas o criterios de evaluación deben ser definidos previamente por el Facilitador o la Facilitadora y constar en el respectivo diseño curricular de la actividad por impartir. Será requisito para aprobar la actividad y obtener el certificado, una calificación no inferior al 80%, o su equivalente, según sea la escala de calificación aplicada y, cumplir con el 90% de total de horas de la actividad. (El subrayado es nuestro)

2) **PARTICIPACIÓN:** Corresponden a esta modalidad las actividades de doce (12) o más horas efectivas de capacitación recibida. Será requisito para obtener el certificado cumplir con el 90% del total de horas de la actividad. (El subrayado es nuestro).

Haciendo creer que ya no es requerido las 40 o las 80 horas para la obtención del punto respectivamente de la modalidad de capacitación, siendo que tanto la resolución DG 333- 2005 como Circular IDP-DE-001-2018, lo que disponen es que si las capacitaciones no tienen como mínimo 30 o 12 horas respectivamente no se tomaran en cuenta ni en consideración para la obtención de puntaje respectivo.

- IV. **Publicaciones:** Un punto por cada publicación mayor de un libro (ensayos, artículos, etc.), hasta un máximo de 20 puntos. Cinco puntos por cada libro. Máximo de 20 puntos.
- V. **Aporte al sistema educativo nacional:** Cinco puntos por cada "Obra de Mérito", siempre y cuando las mismas no hayan sido consideradas para alguno de los factores anteriores, hasta un máximo de 10 puntos.
- Cinco puntos por la adjudicación del "Premio Nacional de Educación Mauro Fernández". Solo se gana una vez.



Directriz N° 003 – H y sus implicaciones

Ahora bien, a la luz del artículo 21 de la directriz 003-H que modifica directriz 098-H, a diferencia de los pasados años, el valor del punto a pagar no se incrementará:

Artículo 21—Durante lo que resta del 2018 no se crearan nuevos pluses o incentivos salariales en los ministerios, órganos desconcentrados y entidades cubiertas por el ámbito de la Autoridad Presupuestaria. Asimismo, a los pluses ya existentes no se les autorizará incremento alguno.

Dado que la última resolución emitida por el Servicio Civil la DG-014-2018 incrementó el valor del punto por concepto de "Carrera Profesional", en 1,55% de tal manera que alcanzó la suma de dos mil doscientos setenta y tres colones exactos (¢2.273,00), siendo éste el valor actual vigente.

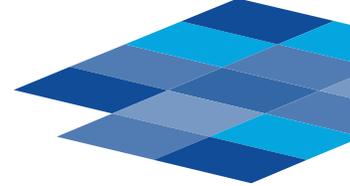
ANUALIDADES

1. **Concepto:** Muchos docentes desconocen que el pago de EXPERIENCIA LABORAL DOCENTE supra indicado no es igual a anualidades.

Las anualidades es el pago que se genera por tiempo laborado para el estado, y los años que cumplen con las características antes dichas y generan adicionalmente puntos en carrera profesional; entonces tenemos que los años laborados en el caso de los docentes tienen un doble pago, uno por concepto de ANUALIDAD o antigüedad indiferentemente para que institución estatal haya laborado, "Teoría del Patrono Único" (Inciso d) artículo 12 Ley de Salarios de la Administración Pública) y otro por CARRERA PROFESIONAL. (DG-333-2005)

Directriz N° 003 – H y sus implicaciones

De igual manera, como la directriz 003-H antes mencionada, el directriz número: 013-H, mantiene el valor de la anualidad igualmente fija al disponer: "*Artículo 1º. La Dirección General de Servicio Civil deberá calcular las anualidades de las servidoras y los servidores*



bajo su régimen, no como un porcentaje del salario base, sino como un monto nominal fijo, con independencia de la base. Para ello se tomará como referencia la última anualidad reconocida.”

INCENTIVO DIDÁCTICO

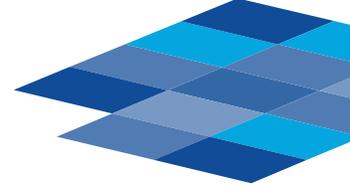
1. Origen y cálculo: El Incentivo Didáctico surgió gracias a un acuerdo entre las organizaciones magisteriales y el MEP, con el fin de brindarle a estos trabajadores, los recursos necesarios *"para actualizarse en sus conocimientos, adquirir instrumentos de trabajo, tales como materiales de apoyo, fichas, guías, reproducir documentos de interés propio, etc"* según lo detalla la resolución DG-018-94 de la Dirección General de Servicio Civil. Este incentivo constituye el pago de un 8,33% del salario total mensual. El mismo puede ser empleado por el trabajador para cubrir los costos de materiales educativos y formativos, pero para uso exclusivamente personal.

La directora de Recursos Humanos del MEP Yaxinia Díaz Mendoza en su momento dijo: *"es un incentivo salarial para perfeccionar y promover el proceso educativo, y mejorar las condiciones. Es un recurso valioso para lograr los objetivos educativos del país. Pero al estar entre el salario que reciben, pues están en su derecho de usarlo para sus propios intereses"*.

De conformidad con correo del 9 de julio del as 9:40 horas, proveniente de la Licda. Yamileth Villalobos Segura, coordinadora de pagos del MEP, el cual indica que la resolución DG-018-94, efectivamente las clases de puesto de director y supervisor reúnen las características para recibir este pago.

SALARIO ESCOLAR

Cálculo: Es la sumatoria de los salarios ordinarios y extraordinarios que van del 1 de enero al 31 de diciembre, lo resultante se multiplica por 8,19 y esto se divide entre 100, así obtenemos el monto a pagar.



ÍNDICE DE DESARROLLO SOCIAL (I.D.S)

En el año 2016 el MEP indicó sobre este tema:

"1. El IDS es un incentivo de naturaleza no salarial, que se le reconoce al docente que se desempeña en los distritos que el Ministerio de Planificación clasifica como de muy bajo y bajo nivel de desarrollo socioeconómico, el cual se cancela tradicionalmente a mediados de año para el personal regular, y en el mes de noviembre para los funcionarios que laboraron temporalmente.

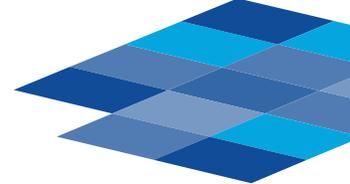
2. ...

3. Este incentivo no constituye parte del salario del personal docente, por tanto, debe ser tramitado por medio del Sistema de Gestión Financiera (SIGAF), administrado por el Ministerio de Hacienda y en razón de ello, no se paga – como si ocurre con los salarios -, por la plataforma de pago Integra 2."

Siendo así, "La Zona de Menor Desarrollo" hasta el año 2016 fue considerada como un ***incentivo no salarial*** que se pagaba a trabajadoras/es propiamente Docentes; Administrativos-docentes; o perteneciente al estrato técnico-docente únicamente en las clases de puesto Bibliotecólogo de Centro Educativo 1 y 2; Orientador 1, 2 y 3; y Orientador Asistente.

Si bien, históricamente, el IDS se consideró como un incentivo ajeno al salario, para el año 2017 se emitió el oficio Circular DRH-11073-DIR en el cual se cambia de criterio, a partir de sendos informes y resoluciones dictados por la Caja Costarricense de Seguro Social (**GF-53.075-16** de 30 de junio de 2016); el Servicio Civil (**DG-095-2017** de 18 de julio de 2017) y la Procuraduría General de la República (**C-027-2017** de 10 de febrero de 2017). Al efecto, esta última señaló:

"...que en el tanto el incentivo por laborar en zonas de menos desarrollo constituye una contraprestación económica, de naturaleza remunerativa, otorgada al servidor por los servicios efectivos brindados en aquellas zonas de bajo desarrollo socio económico, debe conceptuarse, para todo efecto legal, y en especial a la sujeción del pago de cotizaciones solidarias de la seguridad social (...) como parte del salario..."



El pago por concepto del IDS le corresponden actualmente todas aquellas deducciones de ley –incluido el Impuesto sobre la Renta, cuando así corresponda– que de manera regular se aplica mensualmente sobre planilla ordinaria.

Todo pago correspondiente al IDS, será acreditado para el cálculo de aguinaldo y salario escolar.

El Órgano institucional que indica a quien le corresponde el pago o no de este incentivo NO ES EL MEP, más bien es el MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN (MIDAPLAN), el cual después de un estudio realizado por medio de otras instituciones como ICE, AyA, CONAVI, MOPT y MUNICIPALIDADES determinan por medio de un índice estadístico, si al distrito le corresponde el pago o no; ya que solamente aplica para quienes laboren en los distritos cuyo *Índice de Desarrollo Social* es bajo o muy bajo, de acuerdo con los indicadores emitidos cada año por el Ministerio de Planificación.

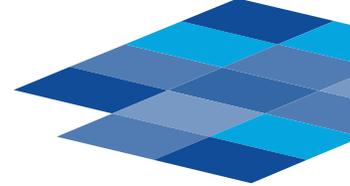
IMPACTO DE LOS DECRETOS Y DIRECTRICES EN EL INCENTIVO DIDÁCTICO, SALARIO ESCOLAR E ÍNDICE DE DESARROLLO SOCIAL

Considerando los decretos y directrices acá contemplados y otros relacionados, cuyo alcance viene a modificar el cálculo del salario y sus componentes dentro el régimen de empleo público, con respecto al cómputo y normativa, se evidencia que no hay una afectación directa al rubro Incentivo Didáctico, Salario Escolar e Índice de Desarrollo Social.

En el caso del Incentivo Didáctico dado que su cálculo se realiza tomando el salario total mensual devengado al servidor público, la proporción de crecimiento se verá afectado, dado que es un porcentaje del salario total mensual.

PROPUESTA DE “LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS”

En la Asamblea Legislativa se tramita el expediente No. 20580, Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, que incluye una revisión de los diversos componentes salariales del Sector Público, para efectos del presente trabajo se consideró tomar la propuesta de texto



sustitutivo presentada por el Gobierno de la República y votada en contra el 17 de julio del año en curso.

Si bien el texto sustitutivo fue rechazado, las propuestas que se contemplaban en Título III MODIFICACIÓN A LA LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, contenían un carácter regresivo en cuanto al reconocimiento salarial de la Carrera Profesional, y cambios en la Anualidad y la Dedicación Exclusiva:

EN RELACIÓN CON LA CARRERA PROFESIONAL

El texto rechazado proponía:

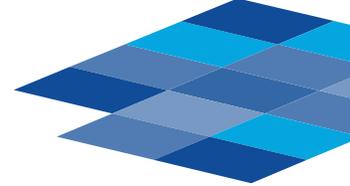
"Artículo 53.- Incentivo por carrera profesional. El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.

Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.

Los nuevos puntos de carrera profesional sólo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de 5 años."

Los impactos en el reconocimiento de la Carrera Profesional Docente serían los siguientes:

- Se perderían los puntos por "atestados base", reconociéndose solamente los títulos adicionales, por ejemplo, un trabajador que es Licenciado en educación en labores docentes, con una maestría adicional en administración educativa; perdería los 9 puntos de la licenciatura y solo se le reconocen los 10 puntos de la maestría, y si esta misma persona pasa a un puesto que requiera la maestría, ya no se le reconocen ningún punto.
- En cuanto a las capacitaciones, de manera de ejemplo que un trabajador posea 5 puntos, el equivalente económico de estos puntos solo se le pagan por 5 años, y pasado los mismos no se le paga más, obligando al trabajador a volver y pagar de su propio peculio nuevas capacitaciones, ya que si las mismas son dadas por el estado (entendiendo Estado Patrono) no se reconocen para efecto de generar puntos y por tanto pago de los mismos.



EN RELACIÓN CON LAS ANUALIDADES,

El texto rechazado proponía:

"Artículo 50.- Sobre el monto del incentivo. *A partir de la entrada en vigencia de esta ley, el incentivo por anualidad de los funcionarios públicos cubiertos por este título, será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable.*

Para efectos de determinar el monto nominal fijo, se aplicará el 1.94 del salario base para clases profesionales y el dos con cincuenta y cuatro por ciento (2,54%) para clases no profesionales, que corresponde para el año 2018."

En otras palabras, el aumento del pago por anualidades es fijo al 1.94% del salario base, que ya de por sí el aumento del mismo es igualmente fijo tal y como se explica en el presente trabajo.

EN RELACIÓN CON LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA

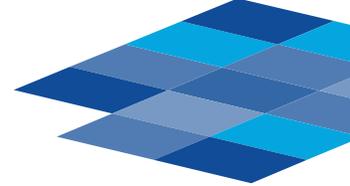
El texto propone:

"Artículo 28.- Contrato de dedicación exclusiva. *El pago adicional por dedicación exclusiva se otorgará exclusivamente mediante contrato entre la Administración concedente y el funcionario que acepte las condiciones para recibir la indemnización económica conforme a la presente ley. El plazo de este contrato no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.*

Una vez suscrito el contrato, el pago por dedicación exclusiva no constituirá un beneficio permanente ni un derecho adquirido, por lo que al finalizar la vigencia de este, la Administración no tendrá la obligación de renovarlo.

El no suscribir contrato por dedicación exclusiva no exime al funcionario del deber de abstenerse de participar en actividades que comprometan su imparcialidad, posibiliten un conflicto de interés o favorezcan el interés privado en detrimento del interés público.

Artículo 30.- Prórroga del contrato. *Sesenta días naturales antes de su vencimiento, el funcionario deberá solicitar la prórroga a la jefatura inmediata para*

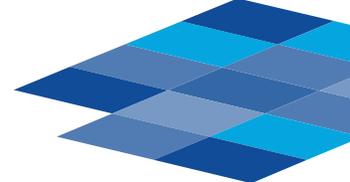


que la Administración revise la solicitud a fin de determinar la necesidad institucional de la extensión, mediante resolución debidamente razonada establecida en el artículo 29 anterior, prórroga que no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.

Artículo 37.- Sanciones. *La violación de las incompatibilidades y prohibiciones establecidas en la presente esta ley, constituirán una falta grave del servidor y dará lugar a su destitución por justa causa y a las respectivas acciones penales y civiles para la recuperación de las sumas percibidas por el funcionario en contravención de esta ley.”*

Con fundamento en los artículos supra indicados podemos ver que la naturaleza contractual de este plus no cambia, pues se mantiene su condición de contrato, el cual es de carácter definido, y aunque sí se cambia las sanciones a quienes irrespeten dicho contrato, toda vez que, según lo propuesto por esta ley, el funcionario que incurra en esta falta no solo será despedido, sino que acusado eventualmente en la vía penal. Anteriormente la sanción correspondía desde una amonestación escrita, o suspensión del pago del plus por ocho días, hasta el despido sin responsabilidad patronal en casos graves.

A todo lo antes dicho hay que tomar en cuenta que estas disposiciones de las directrices, decretos, así como las propuestas de modificación de ley se aplicarían solamente al personal de nuevo ingreso o bien, aquellos que no hagan valer sus derechos conforme a las solicitudes de prorrogas existentes.



Capítulo 2. Estudio Salarial Docente a la luz de los decretos y directrices sobre empleo público

1. Estrato y Clases de Puestos del Título II.

Mediante la resolución DG-285-2010 del 18 de agosto del 2010, la Dirección General del Servicio Civil reglamentó en su Artículo 1: *“Crear la codificación de los elementos del sistema clasificatorio de puestos del Régimen de Servicio Civil. El cual contiene: Estratos, Clases Genéricas, Clases Anchas o Institucionales, Especialidades, Subespecialidades, Grupos Profesionales y Grados Artísticos”*, y en su Artículo 2: *“Establecer, para fines de la creación de los códigos, una única estructura de clases-código que integre, tanto las clases de la Carrera Administrativa, como las de la Carrera Docente y el Régimen Artístico (..)”*.

En su Artículo 4 se crean las codificaciones para los componentes del sistema clasificatorio del Título II, De la Carrera Docente, (Estratos, Clases Genéricas y Clases Anchas y sus grupos profesionales respectivamente). Se definen tres estratos y siete clases genéricas, cómo se muestra a continuación:

Tabla 1: Estratos y Clases Genéricas del Título II

ESTRATO	CLASE GENÉRICA
PROPIAMENTE DOCENTE	Propiamente Docente
TÉCNICO DOCENTE	Técnico Docente 1
	Técnico Docente 2
	Docente Administrativo 1
ADMINISTRATIVO DOCENTE	Docente Administrativo 2
	Docente Administrativo 3
	Docente Administrativo 4

Fuente 1: Resolución DG-285-2010 de la DGSC

Las clases anchas clasifican los puestos de profesor, director, asesor y supervisor, para nuestros efectos de excluyen los puestos de orientador, subdirector, jefe técnico, asistente y otros.

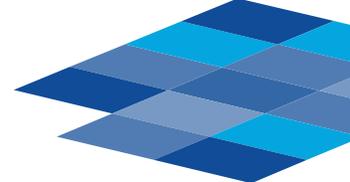


Tabla 2: Clase Ancha Profesor de Enseñanza

	CÓDIGO	CLASE
PROFESOR DE ENSEÑANZA	001	Profesor de Enseñanza Preescolar
	002	Profesor de Enseñanza Preescolar Indígena
	004	Profesor de Enseñanza Unidocente
	005	Profesor de Enseñanza Unidocente Indígena
	006	Profesor de Enseñanza General Básica Indígena 1 (I y II ciclos)
	007	Profesor de Enseñanza General Básica 1 (I y II ciclos)
	008	Profesor de Enseñanza General Básica 2 (I y II ciclos)
	009	Profesor de Idioma Extranjero (I y II ciclos)
	010	Profesor de Escuela Laboratorio (Enseñanza Preescolar o I y II Ciclos)
	011	Profesor de Enseñanza Técnica Profesional (Escuela Instituto Profesional de Educación Comunitaria o Enseñanza Especial)
	014	Profesor de Enseñanza Especial Indígena
	015	Profesor de Enseñanza Especial
	018	Profesor de Enseñanza Media Indígena
	019	Profesor de Enseñanza Media
	020	Profesor de Enseñanza Media Bilingüe
	021	Profesor de Liceo Laboratorio
	022	Profesor de Enseñanza Técnico Profesional (Liceo Laboratorio)
	023	Profesor de Enseñanza Técnico Profesional (Enseñanza Preescolar o I y II ciclos)
	024	Profesor de Enseñanza Técnico Profesional (III y IV Ciclos, Enseñanza Especial y Escuela Laboratorio)
	025	Profesor de Enseñanza Técnico Profesional en Idioma Inglés (III y IV Ciclos, Enseñanza Especial y Escuela Laboratorio)

Fuente 2: Resolución DG-285-2010 de la DGSC

Tabla 3: Clase Ancha Asesor y Director Regional

	CÓDIGO	CLASE
ASESOR Y DIRECTOR REGIONAL	32	Asesor Regional (Antes Asesor de Educación 1)
	33	Asesor Nacional (Antes Asesor de Educación 2)
	061	Director Regional de Educación
	63	Supervisor de Educación (Antes Asesor Supervisor de Educación)

Fuente 3: Resolución DG-285-2010 de la DGSC

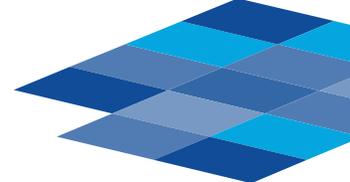
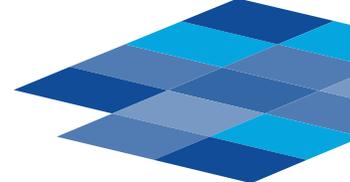


Tabla 4: Clase Ancha Director de Enseñanza

CÓDIGO	CLASE
003	Director de Enseñanza Preescolar 1
012	Director de Enseñanza General Básica 1 (I y II ciclos)
013	Director de Enseñanza General Básica Indígena 1(I y II ciclos)
016	Director de Enseñanza Especial 1
017	Director de Enseñanza Especial Indígena 1
039	Director de Enseñanza Preescolar 2
040	Director de Enseñanza Preescolar 3
041	Director de Enseñanza General Básica Indígena 2 (I y II ciclos)
042	Director de Enseñanza General Básica 2 (I y II ciclos)
043	Director de Enseñanza General Básica 3 (I y II ciclos)
044	Director de Enseñanza General Básica 4 (I y II ciclos)
045	Director de Enseñanza General Básica 5 (I y II ciclos)
046	Director de Enseñanza Especial 2
047	Director de Enseñanza Especial 3
048	Director de Enseñanza Especial 4
049	Director de Escuela Laboratorio
051	Director de Colegio Indígena
052	Director de Colegio 1
053	Director de Colegio 2
054	Director de Colegio 3
055	Director de Colegio Técnico y Profesional 1
056	Director de Colegio Técnico y Profesional 2
057	Director de Colegio Técnico y Profesional 3
058	Director de Centro Educativo Artístico (I, II, III, IV Ciclos)
059	Director de Instituto Profesional de Educación Comunitaria (IPEC)
060	Director de Liceo Laboratorio

**DIRECTOR DE
ENSEÑANZA,
COLEGIO Y
LICEO**

Fuente 4: Resolución DG-285-2010 de la DGSC



La distribución de los docentes, utilizando la distribución por estratos y el indicador de personas físicas contratadas, según la Nómina del Ministerio de Educación Pública al mes de marzo 2018, se muestra a continuación:

Tabla 5: Distribución de los Estratos Título II a marzo 2018

ESTRATO	CANTIDAD	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVO DOCENTE	4 115	6.22
PROPIAMENTE DOCENTE	59 189	89.46
TÉCNICO DOCENTE	2 857	4.32
TOTAL	66 161	100

Fuente 5: Nomina del MEP marzo 2018

Así mismo en la Tabla 6, se muestra la distribución por clase de puesto, utilizando el indicador personas físicas nombradas a marzo de 2018, tomada de la nómina del Ministerio de Educación Pública:

Tabla 6: Personas Físicas nombradas por Clase Ancha a marzo 2018

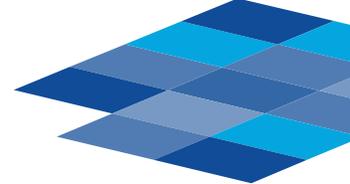
CLASE DE PUESTO	CANT.	%
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN	27	0.04
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN INDÍGENA	1	0.00
ASESOR NACIONAL (G. DE E.)	358	0.54
ASESOR REGIONAL (G. DE E.)	374	0.57
ASESOR REGIONAL EN EDUCACIÓN INDÍGENA	12	0.02
SUPERVISOR DE EDUCACIÓN	185	0.28
SUPERVISOR DE EDUCACIÓN INDÍGENA	14	0.02
DIRECTOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA INDÍGENA 1 (I Y II CICLOS)	99	0.15
DIRECTOR DE COLEGIO 1	347	0.52
DIRECTOR DE COLEGIO 2	106	0.16
DIRECTOR DE COLEGIO 3	75	0.11
DIRECTOR DE COLEGIO TÉCNICO Y PROFESIONAL 1	21	0.3
DIRECTOR DE COLEGIO TÉCNICO Y PROFESIONAL 2	23	0.3
DIRECTOR DE COLEGIO TÉCNICO Y PROFESIONAL 3	87	0.13
DIRECTOR DE ENSEÑANZA ESPECIAL 1	1	0.00
DIRECTOR DE ENSEÑANZA ESPECIAL 2	13	0.02
DIRECTOR DE ENSEÑANZA ESPECIAL 3	4	0.01
DIRECTOR DE ENSEÑANZA ESPECIAL 4	5	0.01
DIRECTOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA 1 (I Y II CICLOS)	957	1.45
DIRECTOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA 2 (I Y II CICLOS)	625	0.94
DIRECTOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA 3 (I Y II CICLOS)	346	0.52



DIRECTOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA 4 (I Y II CICLOS)	261	0.39
DIRECTOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA 5 (I Y II CICLOS)	89	0.13
DIRECTOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA INDÍGENA 2 (I Y II CICLOS)	16	0.02
DIRECTOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA INDÍGENA 3 (I Y II CICLOS)	3	0.00
DIRECTOR DE ENSEÑANZA PREESCOLAR 1	5	0.01
DIRECTOR DE ENSEÑANZA PREESCOLAR 2	45	0.07
DIRECTOR DE ENSEÑANZA PREESCOLAR 3	38	0.06
DIRECTOR DE ESCUELA LABORATORIO	6	0.01
DIRECTOR DE LICEO LABORATORIO	1	0.00
DIRECTOR DE INSTITUTO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN COMUNITARIA	12	0.02
PROF. DE ENS. TÉCNICO PROFES. EN EDUCACIÓN INDÍGENA (III Y IV CICLOS) (G. DE E.)	39	0.06
PROFESOR DE ENSEÑANZA ESPECIAL (G. DE E.)	5543	8.38
PROFESOR DE ENSEÑANZA ESPECIAL EN EDUC. INDÍGENA (G. DE E.)	45	0.07
PROFESOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA 1 (I Y II CICLOS) (G. DE E.)	16271	24.59
PROFESOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA 2 (I Y II CICLOS) (G. DE E.)	14	0.02
PROFESOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA EN EDUC. INDÍGENA I Y II CICLO (G. DE E.)	435	0.66
PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA EN EDUCACIÓN INDÍGENA (G. DE E.)	308	0.47
PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA (G. DE E.)	13765	20.81
PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA BILINGÜE (G. DE E.)	90	0.14
PROFESOR DE ENSEÑANZA PREESCOLAR (G. DE E.)	5772	8.72
PROFESOR DE ENSEÑANZA PREESCOLAR EN EDUCACIÓN INDÍGENA (G. DE E.)	163	0.25
PROFESOR DE ENSEÑANZA TÉCNICO PROFESIONAL (LICEO LAB) (G DE E.)	11	0.02
PROFESOR DE ENSEÑANZA TÉCNICO PROFESIONAL (ENSEÑANZA PREESCOLAR, O, I Y II CICLOS) (G DE E.)	3238	4.89
PROFESOR DE ENSEÑANZA TÉCNICO PROFESIONAL (III Y IV CICLOS, ENSEÑANZA ESPECIAL Y ESCUELA LABORATORIO) (G DE E.)	8473	12.81
PROFESOR DE ENSEÑANZA TÉCNICO PROFESIONAL EN ED. INDÍGENA I Y II CICLOS O ENSEÑANZA PREESCOLAR (G. DE E.)	33	0.05
PROFESOR DE ENSEÑANZA TÉCNICO PROFESIONAL EN IDIOMA INGLÉS (III Y IV CICLOS, ENSEÑANZA ESPECIAL Y ESCUELA LABORATORIO) (G. DE E.)	18	0.03
PROFESOR DE ENSEÑANZA UNIDOCENTE (I Y II CICLO)	1267	1.92
PROFESOR DE ENSEÑANZA UNIDOCENTE EN ED, INDÍGENA (I Y II CICLO)	148	0.22
PROFESOR EN ESCUELA LABORATORIO (ENSEÑANZA PREESCOLAR O I Y II CICLOS) (G. DE E.)	53	0.08
PROFESOR DE IDIOMA EXTRANJERO (I Y II CICLOS) (G. DE E.)	2472	3.74
PROFESOR DE IDIOMA EXTRANJERO EN EDUCACIÓN INDÍGENA I Y II CICLOS (G. DE E.)	20	0.03
PROFESOR DE LICEO LABORATORIO (G. DE E.)	22	0.03

Fuente 6: Nómina del MEP marzo 2018

Según la nómina del MEP, el total de personas físicas nombradas a marzo de 2018 rondaba las 66 161 personas, considerando las clases de puesto; Asesor Nacional, Asesor Regional, Asesor Regional en Educación Indígena, Supervisor de Educación y Supervisor de Educación Indígena, se tienen 943 personas laborando, lo que constituye un 1.42 % de la nómina del MEP, para el caso de las clases de puesto de directores de centros educativos, suman 3 251



personas físicas, lo que representa el 4.9% de profesionales nombrados en dicha clase de puesto.

Para el caso de los puestos propiamente docentes; la clase ancha PROFESOR DE ENSEÑANZA GENERAL BÁSICA 1 (I Y II CICLOS) representa alrededor del 25% de la nómina, PROFESOR DE ENSEÑANZA MEDIA cerca del 21% y PROFESOR DE ENSEÑANZA TÉCNICO PROFESIONAL (III Y IV CICLOS, ENSEÑANZA ESPECIAL Y ESCUELA LABORATORIO) ronda el 13% de las personas físicas nombradas para marzo de 2018.

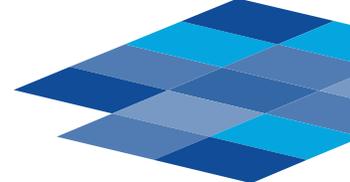
2. Cálculo del Salario Docente

La relación contractual entre el Poder Ejecutivo y sus servidores se regula a través de la Ley 1581 Estatuto del Servicio Civil, el Título II norma la Carrera Docente, determina sus fines y objetivos, fija los requisitos de ingreso al servicio oficial, así como las obligaciones y derechos de los servidores, el CAPITULO VII establece una Clasificación del Personal que de acuerdo con su preparación académica y antecedentes personales, se clasifican en: profesores titulados; profesores autorizados y profesores aspirantes.

Tabla 7: Descripción de la Clasificación de Personal

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL	DESCRIPCIÓN
PROFESORES TITULADOS	Artículo 108: los que, de conformidad con esta ley, posean un grado o título profesional que los acredite para el ejercicio docente, extendido por las instituciones oficiales del país, o reconocido y equiparado por la Universidad de Costa Rica o por el Consejo Superior de Educación, según corresponda. Estos organismos tendrán, además, la obligación de especificar las especialidades que, por sus estudios, puedan impartir los profesionales comprendidos en esta ley.
PROFESORES AUTORIZADOS	Artículo 109: los que, sin poseer título o grado específico para el cargo que desempeñan, ostenten otros que sean afines, según será determinado, para cada caso, en la presente ley.
PROFESORES ASPIRANTES	Artículo 110: los que, por sus estudios y experiencias, no pueden ser ubicados en ninguno de los dos grupos anteriores.

Fuente 7: Estatuto del Servicio Civil



Para clasificar los diferentes niveles, áreas de enseñanza y grados profesionales, se definen códigos, estas clasificaciones son subdivididas en grupos, que definen los grupos salariales en los cuales se distribuirán las diferentes clases de puesto.

Considerando la información contenida en la nómina del MEP a marzo del 2018, y utilizando el indicador de personas físicas nombradas, podemos observar la distribución por grupo profesional en la Tabla 8, los datos observados coinciden con estudios anteriores en los cuales se muestra una concentración de profesionales titulados y en los grupos profesionales más altos, lo que tiene consecuencia en la asignación salarial:

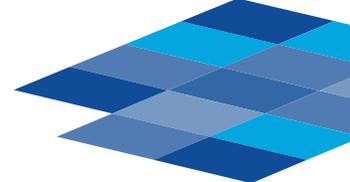
Tabla 8: Distribución de personas físicas por grupo profesional a marzo 2018

Grupo Profesional	Cant.	%	Grupo Profesional	Cant.	%
APS	1068	1.61	PAU1	28	0.04
EAU 2	8	0.01	PAU2	55	0.08
ET1	14	0.02	PT1	19	0.03
ET2	81	0.12	PT2	41	0.06
ET3	452	0.68	PT3	352	0.53
ET4	5082	7.68	PT4	1239	1.87
KAU	1	0.00	PT5	3084	4.66
KAU2	1	0.00	PT6	18206	27.52
KAU3	11	0.02	VAU1	47	0.07
KAU4	12	0.02	VAU2	78	0.12
KT1	19	0.03	VT1	68	0.10
KT2	359	0.54	VT2	194	0.29
KT3	5.622	8.50	VT3	592	0.89
MAU1	9	0.01	VT4	540	0.82
MAU2	42	0.06	VT5	1925	2.91
MT1	217	0.33	VT6	9441	14.27
MT2	361	0.55			
MT3	478	0.72			
MT4	2424	3.66			
MT5	6820	10.31			
MT6	7171	10.84			

Fuente 8: Nómina del MEP marzo 2018

3. Salarios Promedio Docente

Considerando la evolución del salario base se puede dar un promedio de la evolución porcentual de los mismos. Siendo así, se muestran los salarios base del Profesor de



Enseñanza General Básica 1 y Profesor de Enseñanza Media según grupo profesional entre los años 2009 – 2018.

Tabla 9: Variación porcentual clases de puesto profesor entre 2009 - 2018

Profesor de Enseñanza General Básica 1				Profesor de Enseñanza Media			
Grupo	Salario Base			Grupo	Salario Base		
	I 2009	I 2018	Variación Porcentual (%)		I 2009	I 2018	Variación Porcentual (%)
ASP	211.850	316.200	49,26	ASP	219.650	326.600	48,69
PAU1	222.200	330.400	48,69	MAU1	232.750	344.350	47,95
PAU2	232.750	344.350	47,95	MAU2	243.950	360.350	47,71
PT1	243.150	358.750	47,54	MT1	258.900	381.250	47,26
PT2	256.500	377.750	47,27	MT2	274.050	402.150	46,74
PT3	271.250	398.750	47,00	MT3	291.400	423.950	45,49
PT4	286.700	419.600	46,36	MT4	338.600	532.050	57,13
PT5	334.750	525.850	57,09	MT5	374.600	606.400	61,88
PT6	369.850	597.000	61,42	MT6	384.850	622.100	61,65

Fuente 9: Resoluciones salariales anuales para el I Semestre DGSC

Según se muestra en la tabla anterior, la variación porcentual de salario base aumenta en los grupos profesionales con mayor titulación, tal es el caso de los PT5 y PT6, así como MT5 y MT6. Así mismo, se puede observar la desigualdad en los salarios bases de los docentes de educación primaria con respecto a los de secundaria, siendo que los salarios base de los docentes de educación secundaria (MT4 – MT5 – MT6) muestran una mayor variación porcentual en el periodo en estudio.

Si consideramos la diferencia salarial entre los profesores no titulados y titulados, para el caso de primaria la variación porcentual entre aspirantes y el grupo titulado más bajo (PT1), disminuye en un punto porcentual, pasando de un 14% a un 13%, para el caso de secundaria la relación es de 18% para el año 2009 a un 17% para el 2018.

Esto significa que un docente de primaria con grado profesional PT1 recibía un salario base superior en un 14% para el año 2009, ésta relación disminuyó a un 13% en el 2018.

La brecha entre docentes titulados si ha experimentado un aumento importante, un docente de primaria con PT6 recibía 52% más de salario que un PT1 en el año 2009, para el año 2018 aumentó en un 66,4%, para el caso de un MT6 la brecha aumentó pasando de un 48,6% a un 63,1%.

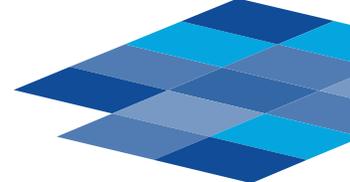


Tabla 10: Diferencias salariales por grupo profesional

Grupo Profesional	AÑO	
	2009	2018
APS	14%	13%
PT1		
PT6	52%	66,4%
APS	18%	17%
MT1		
MT6	48,6%	63,1%

Fuente 10 Elaboración propia con Resoluciones salariales anuales para el I Semestre DGSC

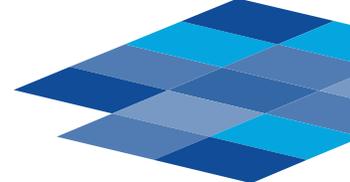
Si consideramos la inflación observada entre junio de 2009 y junio de 2018 medida por el Índice de los Precios al Consumidor el cálculo ronda el 33,88%¹ siendo mucho menor que la variación porcentual del aumento en los salarios bases de las clases de puesto docentes en estudio.

4. Salarios promedios gestores educativos

Para el caso de las personas en gestión y administración educativa la siguiente tabla muestra la evolución de los salarios base para los puestos de dirección de centros educativos, se tomó como referencia la escala salarial de las clases anchas; Director de Colegios Dirección 1, 2, y 3, Director de Enseñanza General Básica considerando las direcciones 1 – 5, para los grupos profesionales MT6 y PT6, según los meses de referencia enero 2009 y 2018 respectivamente.

De los datos se desprende una variación porcentual superior a la evidenciada para los puestos docentes anteriormente estudiados, para las direcciones de colegios académicos 1, 2 y 3 los porcentajes están por encima del 67%.

¹ Para consultas ver <https://gee.bccr.fi.cr/indicadoreseconomicos/Documentos/DocumentosMetodologiasNotasTecnicas/Metodología%20Indicadores/Inflación%20medida%20por%20el%20IPC.pdf>



En el caso de los directores de primaria la variación porcentual del incremento del salario base es mucho menor, ronda entre el 61% y 62%, siendo que para los puestos en direcciones 4 y 5 han sufrido un incremento menor en un punto porcentual.

Tabla 11: Variación porcentual clases de puesto Director entre los años 2009 - 2018

Director de Colegio (MT6)			Director de Enseñanza General Básica (PT6)				
Dirección	Salario Base		Dirección	Salario Base			
	I 2009	I 2018		I 2009	I 2018		
		Variación Porcentual (%)			Variación Porcentual (%)		
1	430 750	728 050	69,02	1	380 800	617 900	62,26
2	441 800	740 600	67,63	2	392 300	635 550	62,01
3	450 600	768 250	70,49	3	398 600	646 450	62,18
				4	402 750	651 050	61,65
				5	405 800	657 200	61,95

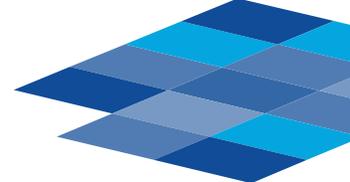
Fuente 11: Elaboración propia con Resoluciones salariales anuales para el I Semestre DGSC

Al analizar las brechas salariales considerando el tipo de dirección, los datos muestran una estabilidad en la variación porcentual, a excepción de las direcciones 1 y 2 de directores de colegios académicos que aumentó en casi un punto porcentual.

Tabla 12: Diferencias salariales por tipo de dirección

Director de Colegio Académico			Director de Enseñanza General Básica		
Dirección	Año		Dirección	Año	
	2009	2018		2009	2018
1			1	4,67	4,62
3	4,6	5,52	3		
			5	1,81	1,66

Fuente 12: Elaboración propia con Resoluciones salariales anuales para el I Semestre DGSC



5. Aspectos salariales básicos de la Enseñanza Preescolar y Primaria

De acuerdo con la doctrina vigente, el nombramiento de un profesor de enseñanza preescolar y primaria en la educación formal se realiza mediante la asignación de plaza docente, cuya jornada es equivalente a *30 lecciones en propiedad*², tal como se especifica en el Manual de Procedimientos para Administrar al Personal Docente en su Artículo 10:

"El máximo de lecciones que podrá atender un servidor en la Educación General Básica o en la Educación Diversificada, será 48, de las cuales hasta 32 podrán ser en propiedad; (...). Para efectos de salario éste se calculará de acuerdo con el grupo profesional del servidor y los aumentos que le correspondiere en sus lecciones en propiedad (...)" (lo subrayado no corresponde al original)

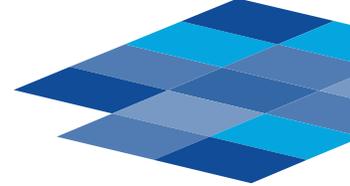
En el caso de la Educación no Formal (CINDEA, IPEC, Educación Abierta, Escuelas Nocturnas) se contratan docentes nombrados en escuelas regulares para que impartan lecciones en estas modalidades.

Para el caso de los docentes de preescolar y primaria que tienen un nombramiento de un puesto docente y se requiere que labore más de ese equivalente a 30 lecciones en propiedad, se le puede reconocer el *sobresueldo de Ampliación de la Jornada Laboral*, creado mediante resolución **DG-146-2012** del 30 de mayo del año 2012 y es conceptualizado como:

"(...) un aumento de lecciones interinas a clases de puestos propiamente docentes de Preescolar, y I y II ciclos para impartir lecciones de acuerdo a lo establecido en el Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes"

Un aspecto importante es que estas **lecciones interinas no forman parte del salario base, ni se pueden asignar en propiedad.**

² En el original se menciona que el equivalente son 30 lecciones, haciendo una lectura de la norma, se puede interpretar que el equivalente son 32 lecciones, por motivo de que la DGSC pondera para todos en una base de 30 lecciones para el cálculo de la escala salarial se decidió preservar 30 lecciones, que es lo expuesto en el documento base.



Por otra parte, en la enseñanza preescolar y primaria, no se reconocen lecciones de planeamiento, aun cuando el docente labore hasta 45 lecciones o más, sin embargo, se dan tres casos a considerar:

1. En el caso de las Profesores de Educación General Básica 1 hay un reconocimiento indirecto de 2 lecciones de planeamiento si solo cuenta con el nombramiento en un puesto docente completo, o sea en una jornada completa, cuyo equivalente de 30 lecciones se distribuye en 28 lecciones académicas y 2 de planeamiento.
2. Si ese mismo puesto docente posee sobresueldo de Ampliación de la Jornada Laboral, va a contar con 45 lecciones en su totalidad (30 en propiedad, 15 lecciones de AJL), que equivalen a 44 lecciones académicas y 1 lección de planeamiento.
3. En el caso de Profesor de Educación Técnico Profesional (I y II Ciclos) no se reconoce la lección de planeamiento.

En este tipo de contratación por jornada de trabajo, ocasiona que el docente no puede ser nombrado en otro centro educativo, u oferta educativa, únicamente puede optar por lecciones interinas que estén dispuestas en la Resolución DG – 146 – 2012 de la DGSC.

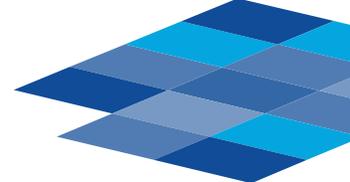
6. Aspectos salariales básicos de la Enseñanza Secundaria:

La contratación de los docentes de Secundaria, Educación para Adultos³ y Educación Especial, se realiza por lecciones, que pueden ejecutarse desde 1 lección y hasta 48, salvo el caso de ser nombrado por lecciones de 60 minutos no puede superar las 40 lecciones⁴.

Por la labor de 44 lecciones se reconocen 4 lecciones de planeamiento, así establecido en el Manual de Puestos para Administrar el Personal Docente, decreto número 12915-E-P, en el Artículo 10 donde se cita:

³ Excepto en Educación para Adultos que imparte en los niveles de primaria.

⁴ Así normado en la Resolución 1384 – 2012 del Ministerio de Educación Pública el día 24 de abril de 2012, Artículo 2, Recargos Propiamente Docentes b) III Ciclo y Educación Diversificada, Número 13. Recargo de lecciones 60 minutos (40%): Remuneración: “*Se reconoce el 40% sobre el salario base que ostente el funcionario según el número de lecciones y el grupo profesional del nombramiento en el que se debe reconocer*”, Fundamento Legal: “Decreto Ejecutivo 12915 – MEP denominado Manual de procedimientos para administrar personal docente, Artículo 13”.



"(...) Se retribuirá el equivalente a cuatro lecciones, por las labores de planeamiento, preparación de instrumentos de evaluación, calificación de pruebas, entre otros, a los educadores que, en el III Ciclo de la Educación Diversificada, les corresponda atender cuarenta y cuatro lecciones (44)⁵."

En el caso de los nombramientos en diferentes centros educativos, a diferencia de primaria, sí existe un registro específico que señala cada centro educativo donde trabaja y la cantidad de lecciones asignadas, permitiendo el control del pago de sobresueldos y de las 4 lecciones de planeamiento anteriormente citadas.

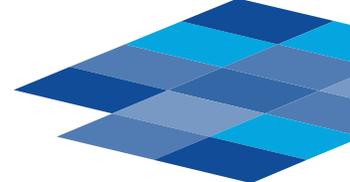
7. Composición del cálculo del salario docente a la luz de los decretos y directrices del Poder Ejecutivo año 2018.

En Tabla siguiente se explicita el cálculo de cada uno de los componentes salariales y las modificaciones sufridas a la luz de los decretos y directrices establecidas en la discusión fiscal del país.

Tabla 13: Calculo de los componentes salarios docentes

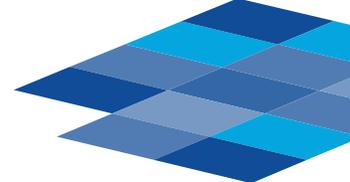
Componente	Primaria	Secundaria	Decretos y Directrices 2018
	Sistema de contratación		
	Jornada	Lección	
Salario Base y su aumento	Lo consignado en la tabla de salarios e incentivos de la DGSC	El valor de una lección por el total de lecciones nombradas (1 lección = 3.33% del salario base)	Según Decreto N°41167 - MTSS -H se establece el aumento salarial del sector público no será un porcentaje sobre el salario, sino un monto fijo para todos los funcionarios de 3 750 colones.
Cálculo de Anualidad	1.96% del salario base del puesto específico, multiplicado por el número de anuales	1.96% del <i>salario base</i> del funcionario específico, multiplicado por el número de anuales	Según Directriz 013-H "Artículo 1º. La Dirección General de Servicio Civil deberá calcular las anualidades de las servidoras y los servidores bajo su régimen, no como un porcentaje del salario base, sino como un monto nominal fijo, con independencia de la base. Para ello se tomará como referencia la última anualidad reconocida.
	Normada en el Artículo 161 de La Ley de Carrera Docente		

⁵ Aquel personal docente con menos de 44 lecciones no se les reconocerá tiempo de planeamiento.



Carrera Profesional:	Valor del punto de carrera profesional multiplicado por los puntos del docente	Se pondera el producto del valor del punto y el total de puntos del docente, con el número de lecciones nombradas.	Artículo 21 de la directriz 003-H que modifica directriz 098-H, a diferencia de los pasados años, el valor del punto a pagar no se incrementará, manteniéndose igual al actual con un valor de 2,273 Colones.
	Resolución DG – 333 – 2005 del 30 de noviembre de 2005 en su Artículo 36: <i>"El beneficio de la Carrera Profesional Docente, para efectos de pago será proporcional a la jornada de trabajo"</i> , así mismo la Resolución DG-014-2018 "incrementando el valor del punto por concepto de "Carrera Profesional", en 1,55% de tal manera que alcance la suma de dos mil doscientos setenta y tres colones exactos (¢2.273,00)"		
Dedicación Exclusiva	Según la DG - 254 – 2018, se consignaba un sobre el salario base, de un 20% para los que poseen el grado académico de Bachiller Universitario y un 55% para los que ostenten el grado de licenciatura u otro superior.		Decreto 41161 – H, a) Diez por ciento (10%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que posean el grado académico de Bachillerato Universitario. Veinticinco por ciento (25%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que ostenten el grado académico de Licenciatura Universitaria o superior".
Incentivo para el Desarrollo de la Docencia:	8.33% de la suma de todos los componentes salariales	8.33% de la suma de todos los componentes salariales	No se establece normativa al respecto, pero el valor se ve afectado al estar calculado en función del resto de los componentes salariales
	Resolución DG – 018 – 94 de la DGSC del 3 de febrero de 1994.		
Incentivo del Zonaje	Decreto Ejecutivo N° 37268 - MEP del 6 de agosto de 2012 "Artículo 2º-El monto mínimo a pagar por concepto de zonaje será de seis mil trescientos setenta colones (¢6.370,00) y el monto máximo de sesenta y tres mil setecientos colones (¢63.700,00)." Según la tabla "Valor utilizado para el cálculo de zonaje" enviada por la funcionaria del MEP Ivvania Quirós Morales		

Fuente 13: Elaboración propia a partir de normativa vigente



8. Escenarios para el cálculo salarial

Para realizar una proyección en el impacto de los decretos y directrices se han elaborado 4 escenarios, en los cuales se proyecta el cálculo salarial para cada uno de las clases de puesto, con el fin de identificar posibles consecuencias en las líneas de ascenso docente.

Se consideraron las clases de puestos en educación primaria, y secundaria técnica y académica, así mismo se tomaron en cuenta los grupos profesionales superiores, con el fin de perfilar procesos de ascenso docente, los datos se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 14: Cantidad de personas físicas por clases de puestos y grado profesional para marzo 2018

Clase de puesto	Cantidad de personas físicas nombradas		Grado profesional por personas físicas nombradas		
	Cant.	%	PT6	MT6	VT6
Profesor de Enseñanza General Básica 1 (I y II ciclos)	16271	24.59	12762	-	
Director de Enseñanza General Básica 1 (I y II ciclos)	957	1.45	882	-	
Profesor de Enseñanza Media	13765	20.81	-	6352	
Director de Colegio 1	347	0.52	-	125	
Profesor de Enseñanza Técnico Profesional (III y IV Ciclos, Enseñanza Especial y Escuela Laboratorio)	8473	12.81	-	-	6606
Director de Colegio Técnico y Profesional 3	87	0.13	-	-	57

Fuente 14: Nómina del MEP marzo 2018

Sobre la base de las clases de puesto descritas anteriormente se consideraron los siguientes supuesto para el cálculo de los componentes salariales:

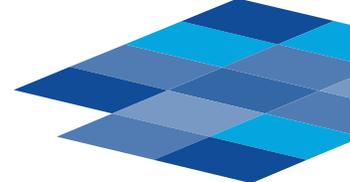


Tabla 15: Cálculo de los componentes salariales y supuestos considerados

Componente	Supuesto
<i>Salario Base</i>	Resolución DG-087-2018, rige a partir de 01 de julio de 2018
<i>Anualidad</i>	5 años
<i>Carrera Profesional</i>	Mínimo 14 puntos (5 años de labores y bachillerato de entrada (9puntos de carrera profesional)).
<i>Concepto de Zonaje</i>	Decreto Ejecutivo N° 37268 - MEP del 6 de agosto de 2012 "Artículo 2º-El monto mínimo a pagar por concepto de zonaje será de seis mil trescientos setenta colones (¢6.370,00) y el monto máximo de sesenta y tres mil setecientos colones (¢63.700,00)." Según la tabla "Valor utilizado para el cálculo de zonaje" enviada por la funcionaria del MEP Ivania Quirós Morales
<i>Dedicación Exclusiva</i>	Según Resolución DG - 012 - 2018, corresponde al 55% del salario base. El cálculo consideró el supuesto de un profesional con Licenciatura en su especialidad MT6, PT6, VT6
<i>Pago de doble jornada</i>	Según Oficio Circular DRH – 11640 – 2017 – DIR la doble jornada corresponde a: " 30% del salario base de la clase de puesto y grupo profesional que ostente el servidor
<i>Zona de Menor Desarrollo</i>	Artículo 4 de la Resolución DG-145-2010: Inciso Segunda: Por el grupo profesional que posee el servidor: sea (...) MT6, PT6, VT6, de la siguiente manera: el cuarenta por ciento (40%) por año del salario total.

Fuente 15: Elaboración propia según normativa

9. Proyección salarial en base a los decretos y directrices sobre empleo público en el marco de la crisis fiscal.

Tabla 16: Escenario 1. Profesor Enseñanza General Básica

Profesor de Enseñanza General Básica 1 (I y II ciclos)				
Desglose	Descripción	Actual	Proyección	Normativa Decretada
<i>Salario Base</i>	Resolución DG-087-2018, 01 julio de 2018	600 750	604 500	Según Decreto N°41167 - MTSS -H se establece el aumento salarial del sector público no será un porcentaje sobre el salario, sino un monto fijo para todos los funcionarios de 3 750 colones.
<i>Anualidad</i>	5 anualidades a 11582 colones	57 910	57 910	Según Directriz 013-H "Artículo 1º. La Dirección General de Servicio Civil deberá calcular las anualidades de las servidoras y los servidores bajo su régimen, no como un porcentaje del salario base, sino como un monto nominal fijo, con independencia de la base. Para ello se tomará como referencia la última anualidad reconocida."
<i>Carrera Profesional</i>	Mínimo 14 puntos (5 años de labores y bachillerato de entrada (9puntos de carrera profesional)).	31 822	31 822	Artículo 21 de la directriz 003-H que modifica directriz 098-H, a diferencia de los pasados años, el valor del punto a pagar no se incrementará, manteniéndose igual al actual con un valor de 2,273 Colones.
<i>Concepto de Zonaje</i>	Se le asignan el máximo puntaje	63 700	63 700	Se mantiene normativa
<i>Dedicación Exclusiva</i>	N/A			
<i>Ampliación de la Jornada Laboral</i>	50% sobre el salario base o el equivalente a 15 lecciones de la clase de puesto que ostente el servidor, según su grupo profesional.			
<i>Salario mensual nominal con los pluses</i>		754 182	757 932	
<i>Incentivo Didáctico</i>	8.33% del salario mensual nominal	62 597	62 908	
<i>Salario Total mensual nominal con ID</i>		816 779	820 840	
<i>Zona de Menor Desarrollo</i>	Artículo 4 de la Resolución DG-145-2010 : Inciso Segunda: Por el grupo profesional que posee el servidor: sea (...) PT-6, de la siguiente manera: el cuarenta por ciento (40%) por año del salario total.	301 672	303 172	

Fuente 16: Elaboración propia



Tabla 17: Escenario 2. Director de Enseñanza General Básica

Director de Enseñanza General Básica 1 (I y II ciclos)				
Desglose	Descripción	Actual	Proyección	Nueva Normativa Decretada
<i>Salario Base</i>	RESOLUCION DG-087-2018 RIGE A PARTIR DE 01 de julio de 2018	639 300	643 050	Según Decreto N°41167 - MTSS -H se establece el aumento salarial del sector público no será un porcentaje sobre el salario, sino un monto fijo para todos los funcionarios de 3 750 colones.
<i>Anualidad</i>	5 anualidades a 12.330 colones	61 650	61 650	Según Directriz 013-H "Artículo 1º. La Dirección General de Servicio Civil deberá calcular las anualidades de las servidoras y los servidores bajo su régimen, no como un porcentaje del salario base, sino como un monto nominal fijo, con independencia de la base. Para ello se tomará como referencia la última anualidad reconocida."
<i>Carrera Profesional</i>	RESOLUCIÓN DG-014-2018 "incrementando el valor del punto por concepto de "Carrera Profesional", en 1,55% de tal manera que alcance la suma de dos mil doscientos setenta y tres colones exactos (¢2.273,00)" Mínimo 14 puntos (5 años de labores y bachillerato de entrada (9puntos de carrera profesional)).	31 822	31 822	Artículo 21 de la directriz 003-H que modifica directriz 098-H, a diferencia de los pasados años, el valor del punto a pagar no se incrementará, manteniéndose igual al actual con un valor de 2,273 Colones. En este mismo sentido el directriz número 013-H mantiene el valor de la anualidad igual.
<i>Concepto de Zonaje</i>	Decreto Ejecutivo N° 37268 - MEP del 6 de agosto de 2012 "Artículo 2º-El monto mínimo a pagar por concepto de zonaje será de seis mil trescientos setenta colones (¢6.370,00) y el monto máximo de sesenta y tres mil setecientos colones (¢63.700,00)."	63 700	63 700	Se mantiene normativa
<i>Dedicación Exclusiva</i>	Según Resolución DG - 012 - 2018, corresponde al 55% del salario base. El cálculo consideró el supuesto de un profesional con Licenciatura en su especialidad PT - 6	351 615	160 762	Según DG – 082 – 2018 que modifica el Régimen de Dedicación Exclusiva del Servicio Civil a un 25% del salario base para el grado académico de licenciatura.
<i>Pago de doble jornada</i>	Según Oficio Circular DRH – 11640 – 2017 – DIR la doble jornada corresponde a: " 30% del salario base de la clase de puesto y grupo profesional que ostente el servidor	191 790	192 915	Se mantiene normativa
<i>Salario mensual nominal con los pluses</i>		1 339 877	1 153 899	
<i>Incentivo Didáctico</i>	8.33% del salario mensual nominal	111 209	95 773	
<i>Salario Total mensual nominal con ID</i>		1 451 086	1 249 673	
<i>Zona de Menor Desarrollo</i>	Artículo 4 de la Resolución DG-145-2010: Inciso Segunda: Por el grupo profesional que posee el servidor: sea (...) PT-6, de la siguiente manera: el cuarenta por ciento (40%) por año del salario total.	535 950	461 559	

Fuente 17: Elaboración propia



Tabla 18: Escenario 3. Supervisor de Educación

Desglose	Descripción	Supervisor de Educación		Nueva Normativa Decretada
		Actual	Proyección	
Salario Base	RESOLUCION DG-087-2018 RIGE A PARTIR DE 01 de julio de 2018	750 450	754 200	Según Decreto N°41167 - MTSS -H se establece el aumento salarial del sector público no será un porcentaje sobre el salario, sino un monto fijo para todos los funcionarios de 3 750 colones.
Anualidad	10 anualidades a 14 486 colones	144 860	144 860	Según Directriz 013-H
Carrera Profesional	RESOLUCIÓN DG-014-2018 "incrementando el valor del punto por concepto de "Carrera Profesional", en 1,55% de tal manera que alcance la suma de dos mil doscientos setenta y tres colones exactos (¢2.273,00)" El cálculo se realiza primeros 5 años 1 punto de carrera profesional, 1.5 puntos para los años restantes, y licenciatura de entrada (9puntos de carrera profesional)). Total de puntos 21.5 de carrera profesional	48 869	48 869	Artículo 21 de la directriz 003-H que modifica directriz 098-H, a diferencia de los pasados años, el valor del punto a pagar no se incrementará, manteniéndose igual al actual con un valor de 2,273 Colones. En este mismo sentido el directriz número 013-H mantiene el valor de la anualidad igual.
Concepto de Zonaje	N/A según Reglamento para pago de zonaje N° 17347 - MEP del 24 de mayo de 1985. "Artículo 3: El porcentaje que se aplica a un centro educativo se calculará tomando en consideración entre otros (...)", siendo que el reglamento no establece zonaje para aquellos funcionarios que laboran en oficinas centrales o direcciones regionales			Se mantiene la misma normativa
Dedicación Exclusiva	Según Resolución DG - 012 - 2018, corresponde al 55% del salario base. El cálculo consideró para un profesional PT - 6	412 747	188 550	Según DG – 082 – 2018 que modifica el Régimen de Dedicación Exclusiva del Servicio Civil a un 25% del salario base para el grado académico de licenciatura.
Pago de doble jornada	N/A			Se mantiene normativa
Salario mensual nominal con los pluses		1 356 927	1 136 479	
Incentivo Didáctico	N/A			
Salario Total mensual nominal con ID		1 356 927	1 136 479	
Zona de Menor Desarrollo	N/A Según Artículo 1, de la Resolución DG-145-2010:"a. Que se desempeñen en un puesto: a.i.) Propiamente docente; ó a.ii.) Administrativo-docente; ó a.iii) Del Estrato Técnico Docente únicamente en las clases de puesto: Bibliotecólogo de Centro Educativo 1 y 2; Orientador 1, 2 y 3; y Orientador Asistente."			

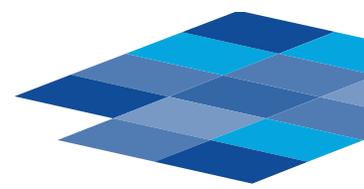
Fuente 18: Elaboración propia



Tabla 19: Escenario 4. Profesor de Enseñanza Técnico Profesional - *Calculo basado en 30 lecciones*

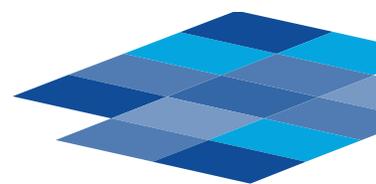
Profesor de Enseñanza Técnico Profesional (Liceo Laboratorio) (G. de E.)				
Desglose	Descripción	Actual	Proyección	Nueva Normativa Decretada
<i>Salario Base</i>	RESOLUCION DG-087-2018 RIGE A PARTIR DE 01 de julio de 2018	610 150	613 900	Según Decreto N°41167 - MTSS -H se establece el aumento salarial del sector público no será un porcentaje sobre el salario, sino un monto fijo para todos los funcionarios de 3 750 colones.
<i>Anualidad</i>	5 anualidades a 11871 colones calculado para 30 lecciones	58 820	58 820	Según Directriz 013-H "Artículo 1º. La Dirección General de Servicio Civil deberá calcular las anualidades de las servidoras y los servidores bajo su régimen, no como un porcentaje del salario base, sino como un monto nominal fijo, con independencia de la base. Para ello se tomará como referencia la última anualidad reconocida."
<i>Carrera Profesional</i>	RESOLUCIÓN DG-014-2018 "incrementando el valor del punto por concepto de "Carrera Profesional", en 1,55% de tal manera que alcance la suma de dos mil doscientos setenta y tres colones exactos (¢2.273,00)" Mínimo 14 puntos (5 años de labores y bachillerato de entrada (9puntos de carrera profesional)).	31 822	31 822	Artículo 21 de la directriz 003-H que modifica directriz 098-H, a diferencia de los pasados años, el valor del punto a pagar no se incrementará, manteniéndose igual al actual con un valor de 2,273 Colones. En este mismo sentido el directriz número 013-H mantiene el valor de la anualidad igual.
<i>Concepto de Zonaje</i>	Decreto Ejecutivo N° 37268 - MEP del 6 de agosto de 2012 "Artículo 2º-El monto mínimo a pagar por concepto de zonaje será de seis mil trescientos setenta colones (¢6.370,00) y el monto máximo de sesenta y tres mil setecientos colones (¢63.700,00)."	63 700	63 700	Se mantiene normativa vigente
<i>Dedicación Exclusiva N/A</i>				
<i>Pago de doble jornada N/A</i>				
<i>Salario mensual nominal con los pluses</i>		764 492	768 242	
<i>Incentivo Didáctico</i>	8.33% del salario mensual nominal	63 452	63 764	
<i>Salario Total mensual nominal</i>		827 944	832 006	
<i>Zona de Menor Desarrollo</i>	Artículo 4 de la Resolución DG-145-2010: Inciso Segunda: Por el grupo profesional que posee el servidor: sea (...) PT-6, de la siguiente manera: el cuarenta por ciento (40%) por año del salario total.	305 796	307 296	

Fuente 19: Elaboración propia



Conclusiones

1. Los Decretos y Directrices emitidos por la Presidencia de la Republica, sobre el pago de los componentes en remuneraciones para el sector público, viene a crear una distorsión en la Línea de Ascenso Docente, al impactar el pago de la dedicación exclusiva para las clases de puestos Director y Asesor y Supervisor.
2. Al no plantearse un reajuste del salario base de manera paralela al recorte de los componentes salariales, la afectación recae para aquellos puestos que por sus funciones y responsabilidades no están siendo reconocidas de manera económica, lo que en el mediano y largo plazo afectará la Línea de Ascenso Docente.
3. En los escenarios propuestos, el régimen salarial se afecta por tres mecanismos:
 - ✓ Por la disminución (dedicación exclusiva) o congelamiento (anualidad y carrera profesional) de los componentes salariales que se calcularán por un monto nominal.
 - ✓ Por una disminución del aumento de salario base, cuyo nuevo cálculo se computará nominalmente, y que afecta aquellos componentes que se calculan porcentualmente en base a este.
 - ✓ Por el cálculo de aquellos componentes del salario (Incentivo Didáctico y Zona de Menor Desarrollo) cuyo computo corresponde a los montos sobre el salario nominal total.
4. En caso de que se apruebe el Proyecto de Ley 20.580 "Ley de Fortalecimiento de las finanzas Públicas", se incorpora una modificación en la Carrera Profesional, siendo que:
 - ✓ Se perderían los puntos por "atestados base", reconociéndose solamente los títulos adicionales, por ejemplo, un trabajador que es Licenciado en educación en labores docentes, con una maestría adicional en administración educativa; perdería los 9 puntos de la licenciatura y solo se le reconocen los 10 puntos de



la maestría, y si esta misma persona pasa a un puesto que requiera la maestría, ya no se le reconocen ningún punto.

- ✓ En cuanto a las capacitaciones, de manera de ejemplo que un trabajador posea 5 puntos, el equivalente económico de estos puntos solo se le pagan por 5 años, y pasado los mismos no se le paga más, obligando al trabajador a volver y pagar de su propio peculio nuevas capacitaciones, ya que si las mismas son dadas por el estado (entendiendo Estado Patrono) no se reconocen para efecto de generar puntos y por tanto pago de los mismos.
5. La afectación en la modificación del Reconocimiento de la Carrera Profesional SÍ afecta al conjunto docente, independiente de la clase de puesto, siendo un retroceso para el salario de las personas profesionales en Educación.
 6. En caso de que se apruebe el Proyecto de Ley 20.580 “Ley de Fortalecimiento de las finanzas Públicas”, se incorpora una modificación en las sanciones a quienes irrespeten el contrato de la dedicación exclusiva, el funcionario que incurra en esta falta no solo será despedido, sino que acusado eventualmente en la vía penal. Anteriormente la sanción correspondía desde una amonestación escrita, o suspensión del pago del plus por ocho días, hasta el despido sin responsabilidad patronal en casos graves:

Artículo 37.- Sanciones. *La violación de las incompatibilidades y prohibiciones establecidas en la presente esta ley, constituirán una falta grave del servidor y dará lugar a su destitución por justa causa y a las respectivas acciones penales y civiles para la recuperación de las sumas percibidas por el funcionario en contravención de esta ley.* “Proyecto de Ley 20.580 “Ley de Fortalecimiento de las finanzas Públicas”