

30 de marzo de 2023  
**DG-OF-141-2023**

Señora  
Georgina Jara Le Maire  
Presidencia Junta Directiva  
**Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes**

**ASUNTO:** Ley Marco de Empleo Público.

Estimada señora:

En atención a su oficio CLYP-AG-PRES-021-2023 del 13 de marzo de 2023 y recibido el día 16 del mismo mes, mediante el cual plantea una serie de consultas relacionadas con la implementación de la Ley Marco de Empleo Público vigentes desde el 10 marzo anterior, se procede a dar respuesta en los siguientes términos.

Como parte de los elementos para establecer una estructura de salarios globales transitorios, se mantuvo la premisa dada, fijar valores remuneratorios a partir de los elementos mínimos que corresponderían al desempeño de un puesto, considerando la satisfacción de los requisitos mínimos, que debe demostrar su ocupante (responsabilidades, formación, experiencia y otros), prescindido por ende, de factores de tipo complementario y que fuesen además de casuísticos, distorsionadores de las remuneraciones ordinarias habidas en el Sector Público.

A lo anterior cabe adicionar consideraciones de mercado salarial, especialmente salarios mínimos para el sector privado, establecidos mediante Decreto N° 43849-MTSS, con rige del 1° de enero del 2023, de manera que se efectuó confrontación con los salarios mínimos fijados para ocupaciones que pudiesen ser técnicamente comparables con clases a las cuales se vinculan los puestos inmersos en el Sistema General de Empleo Público.

Respecto a las actuales fijaciones de salario global transitorio, merece acotarse que dichos montos tienen una vigencia temporal y así se menciona de manera expresa en el Transitorio III del Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, como también en la Directriz Ministerial N° 001-2023-PLAN, por lo que estarán sujetos a variaciones cuando se establezca una estructura de salario global definitiva como así se ha regulado. Además, cabe reiterar que conforme a esas regulaciones, los salarios globales transitorios aplican únicamente en supuestos de personas de nuevo ingreso, o reingreso mediando una interrupción con ruptura de la continuidad laboral en los términos legalmente vigentes, por ende no aplican ni inciden en supuestos de personas nombradas desde antes del 10 de marzo de 2023, ni para efectos de carrera o promoción en las estructuras ocupacionales en general, por ende tampoco en lo que corresponde a personal propiamente docente, como técnico docente, administrativo docente, administrativos.

30 de marzo de 2023

**DG-OF-141-2023**

Página 2 de 3

Por otra parte, es importante acotar que el esquema de salario global, no implica per se una supresión, o que se prescindiera del pago salarial por lecciones. Incluso, en lo que respecta a los salarios globales transitorios, como puede apreciarse en el correspondiente índice salarial de la familia correspondiente al inciso d) del artículo 13 de la Ley Marco de Empleo Público, dado a conocer mediante la Directriz Ministerial N° 001-2023-PLAN, se han emitido salarios globales por lección para los supuestos en lo que dicha forma de pago ha estado regulada y se mantiene como pertinente. No obstante, es claro que el esquema de salario global resulta incompatible con una asociación de pluses o complementos salariales, pues eso al final redundaría en mantener un salario integrado por componentes remuneratorios, lo cual implicaría un incumplimiento manifiesto de la Ley; lo cual no inhibe la posibilidad de que se puedan valorar las diferentes particularidades ocupaciones o formas de organización, en aras de procurar la continuidad del servicio educativo desde el Ministerio de Educación Pública y con la amplitud requerida por la ciudadanía, procurando a su vez, que exista una justa remuneración para quienes ejerzan la labor docente o brinden el soporte necesario para esos efectos, asimismo gestionar un uso adecuado de los recursos públicos disponibles, razones por las cuales también se ha hecho manifiesta la apertura para realimentar, analizar escenarios y alternativas que apunten a los objetivos reunidos en la Ley Marco de Empleo Público, sin omitir demás aspectos de interés para la Administración, los trabajadores y la ciudadanía.

En concordancia con lo apuntado en párrafos precedentes, resulta evidente que la aplicación de un esquema de salario global, establecido así por disposición legal para todas las instituciones estatales y correspondientes relaciones de empleo público, salvo los supuestos mencionados como excepciones en el artículo 3 de la Ley Marco de Empleo Público, lejos de conllevar a una omisión de elementos que deben ser reconocidos en las labores de las diferentes personas servidoras públicas, para fijar una remuneración justa y equitativa, tiene como base legal también, una metodología y método que permiten ponderar cada clase de puesto, según características técnicas y objetivas analizadas como parte de factores, por ejemplo responsabilidades, habilidades requeridas, u otros como los indicados en el artículo 31 de la Ley. Lo anterior se menciona, pues justamente la objetividad y características metodológicas con base en las cuales se trabaja, además de propiciar valoraciones salariales completas, sistemáticas, objetivas, justas y equitativas, que permearán todas las clases de puesto o cargo objeto de estudio y en derivación a las personas involucradas, no solo a personas que se desempeñen, por ejemplo, en centros educativos unidocentes, siendo inclusive, como se ha indicado en diferentes espacios, una posibilidad para remediar aspectos que históricamente han carecido atención o que quizás han tenido un tratamiento paliativo mediante pluses salariales.

En lo concerniente al sistema de pagos Integra II, el cual se mantiene, entre otros aspectos, como la plataforma de pagos para servidores de todo el Ministerio de Educación Pública y si bien, conforme con lo señalado en el Transitorio II de la Ley Marco de Empleo Público, existe un plazo de ocho meses para ajustes de sistemas automatizados de pagos, desde antes de entrar en vigencia la Ley, se han efectuado coordinaciones y gestionado esfuerzos, no solamente para que ese sistema asimile la gestión de salarios globales transitorios, sino también salarios globales definitivos. Además, de conformidad con la realimentación técnica que se ha recibido, los cambios en sí mismos no suponen dar de

---

30 de marzo de 2023

**DG-OF-141-2023**

Página 3 de 3

baja a los sistemas de manera que se genere un colapso, por el contrario, se tiene como premisa mantener activa la posibilidad de seguir gestionando movimientos, ajustes y pagos, especialmente para la población de trabajadores nombrados desde antes del 10 de marzo anterior, procurando así un funcionamiento paralelo y eventualmente una transición entre esquemas salariales, lo más armónica posible.

Por otra parte se agradece que se pueda precisar la alusión realizada sobre la disposición de *“insumos apropiados para la implementación del sistema de reclutamiento y selección de personal bajo la nueva modalidad”*, esto para poder brindar una respuesta pertinente, pues la temática relacionada con la gestión del empleo como subsistema, en términos generales no implica que deba variarse por un cambio en el esquema de pago, sea salario global o compuesto.

No se omite hacer mención de que el artículo 34 de la Ley Marco de Empleo Público, resulta esencial para las acciones, decisiones y procesos que se mantienen o emprenderán a futuro, pues como puede apreciarse, se ha dejado patente y de manera clara, que las fijaciones de salario global, serán técnicas, objetivas, equitativas y con enfoque sistémico, como parte de eso, no serán ajenas a las condiciones de mercado o comportamientos en brechas de demanda y oferta de empleo, por tanto podrán ser objeto de revisión conforme las circunstancias lo hagan necesario.

Se agradecen igualmente las observaciones indicadas en el oficio, que serán sumadas como parte de elementos de análisis para el proceso en desarrollo.

Atentamente,

**DIRECCIÓN GENERAL**

Francisco Chang Vargas  
**DIRECTOR GENERAL**

FCHV/LSS/GMSCH/MSS