

# DISEÑO DE UNA NUEVA LEY DE ESCALAFÓN DOCENTE: DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE REMUNERACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL MAGISTERIO NACIONAL EN EL MARCO DEL ESCALAFÓN DOCENTE

## **EXPOSITOR**

*Juan José López*

## **INVESTIGADORES**

*Juan José López*

*Saira Barrera*

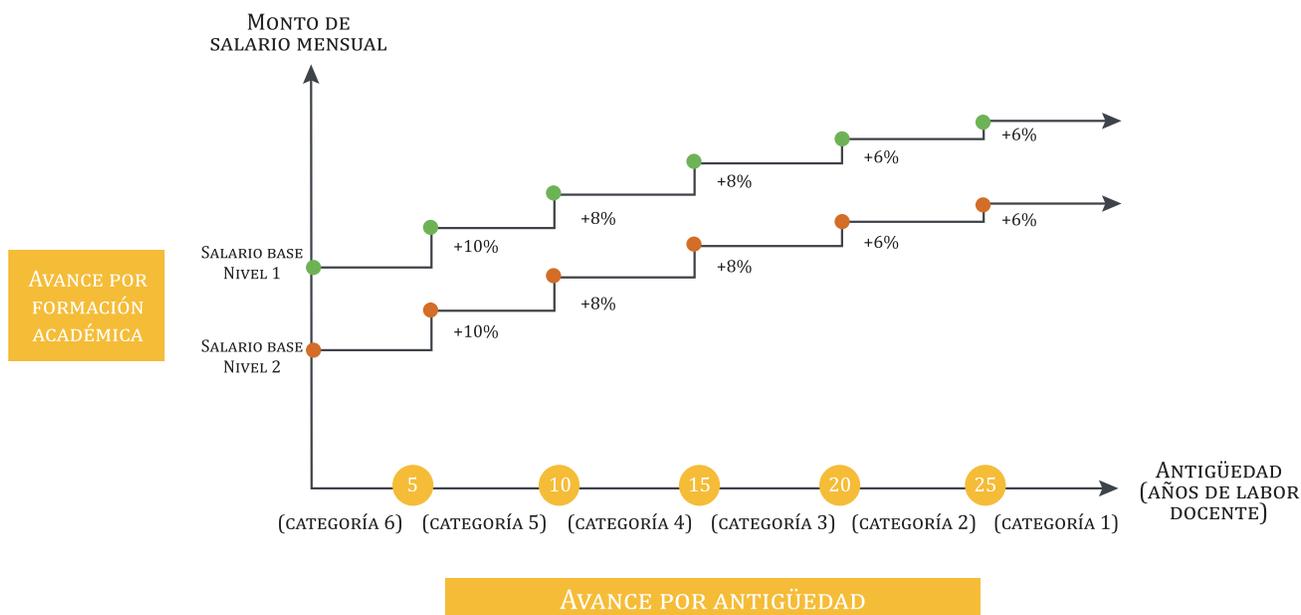
*Departamento de Economía*

---

## **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE (INFOD).**

El éxito en las apuestas estratégicas en materia educativa depende, en buena medida, de las personas que se desempeñan como docentes, tanto en el área rural como en la urbana. A su vez, el desempeño docente está fuertemente ligado a sus condiciones de remuneración y al nivel de vida que éstas puedan procurarle. Diferentes documentos oficiales reconocen esta centralidad de la labor docente en el logro de las apuestas educativas en general y de las remuneraciones como incentivos –o desincentivo– para la atracción de nuevos docentes y para las mejoras –o no– en la formación y en la práctica de la docencia (Coned, 2016; Cuéllar-Marchelli, 2015; Pacheco, 2013).

En El Salvador, los aspectos relativos a las remuneraciones del sector docente en el área pública se rigen por la Ley de la Carrera Docente (LCD). Están adscritos al régimen de salud del Instituto de Bienestar Magisterial (IBM) y, a partir de 1998, cotizan al Sistema de Ahorro Previsional administrado por las AFP. En la LCD se establece una remuneración diferenciada por Nivel, el cual atiende a los años de formación de la persona docente (Nivel 1 para licenciatura o más años de formación; Nivel 2 para profesorado). También hay un criterio de antigüedad, el cual se tipifica a través de categorías (véase Figura 1). Además, legisla sobre los sobresueldos por secciones adicionales, ruralidad, cargo desempeñados, entre otros. sujeto productor es creador de valores de uso.



**FIGURA 1. TRAYECTORIA SALARIAL BÁSICA DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SECTOR PÚBLICO DE EL SALVADOR**

FUENTE: FIGURA DE ELABORACIÓN PROPIA ATENDIENDO A LOS ARTÍCULOS 20, 21 Y 35 DE LA LCD.

Por otro lado, las remuneraciones del sector privado se rigen por el Código de Trabajo y están adscritas al régimen de salud del ISSS y al sistema previsional administrado por las AFP. Esto último es relevante porque, como se verá, las remuneraciones en el sector público son superiores a las percibidas en el sector privado (en promedio).

El análisis de la situación salarial de la población docente mostró que el total de personas docentes en 2017 fue de 57,261 de acuerdo al MINEDUCYT, total que ha aumentado en un 7.39% con respecto al 2008. El salario promedio nominal de esta población fue de \$601.65 para 2017, el cual es 30% mayor al registrado en 2008, lo cual no muestra un crecimiento tan marcado en su poder de compra, pues el salario promedio real de 2017 fue de \$541.29. Con el salario promedio nominal se podían adquirir 1.52 de la canasta ampliada

en 2017, mostrando una mejora en la suficiencia del salario docente con respecto al 2008, cuando sólo se podía adquirir 1.35 de la canasta.

Por otro lado, en 2017, un 77.44% de plazas docentes públicas registradas en el presupuesto del MINEDUCYT se encontraban en el rango salarial entre \$650 y \$750, es decir, la mayor concentración de plazas correspondientes al rango salarial ubicado entre la categoría cinco y la dos de ambos niveles del escalafón docente. De esta manera, la mayoría de las plazas docentes corresponden a personas que, independientemente de su grado académico, han trabajado entre 5 y 20 años en dichas plazas. Además, entre 2010 y 2017, el crecimiento del fondo de salarios para docentes en los años analizados se debió al aumento de los salarios y no al incremento en el número de personas docentes contratadas.

El análisis de brechas salariales en el período 2008-2017 demuestra que los hombres tienen ventajas sobre las mujeres, pero son ellas las que ocupan la mayoría de las plazas docentes en el sector público. Por su parte, las personas docentes en el área urbana tienen ventajas sobre las del área rural, también existe una brecha salarial que coloca sistemáticamente arriba a los salarios del sector público respecto a los privados.

Además, se realizó el cálculo del horizonte previsional de la

población docente bajo ciertos escenarios, partiendo de las personas que entraron al escalafón docente en 2018 y que se jubilarán al final de 2042; el resultado fue que sus pensiones mensuales al final de sus vidas laborales serían de \$253.38 y \$279.11 para cada uno de los escenarios planteados, lo que representa para ambas situaciones una tasa de reemplazo del 31% con respecto al último salario mensual cotizado.

