




CEP "EL CARMELO"

POLITICA REMUNERATIVA

2024

	<p align="center">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p align="center">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---

PRESENTACIÓN

El CEP "El Carmelo" es un Centro Educativo comprometido con la formación humana de sus estudiantes, y que actúa en concordancia con la normativa laboral vigente, por tal asume el firme compromiso del cumplimiento de sus obligaciones como empleador, entre ellas promover la igualdad y la no discriminación remunerativa en las relaciones de trabajo de nuestra Institución.


Es así, que la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR, tienen como objetivo asegurar el cumplimiento del principio de *igual remuneración por trabajo de igual valor en todos los centros de trabajo, a nivel nacional*.

En atención a ello la Política Remunerativa del CEP "El Carmelo", constituye un instrumento esencial en nuestra gestión institucional que permite el cumplimiento de este principio, siendo su finalidad la equidad de las remuneraciones por trabajo de igual valor entre los/las trabajadores/as de la Institución, precisando que la evaluación o valorización de puestos de trabajo determina el valor de un puesto, buscando su posición relativa en comparación con el resto de los puestos existentes

En ese sentido, este documento establece el conjunto de criterios y directrices adoptados por la Institución para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los/las trabajadores/as y ha sido desarrollada en base a la estructura orgánica de la Institución, y en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley N° 30709 y su Reglamento.

.....

DIRECCIÓN

	<p align="center">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p align="center">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---

I.- OBJETIVOS:

1.1. OBJETIVO GENERAL:

- 1.1.1. Promover el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y proscribir la discriminación remunerativa de género en la Institución.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:


- 1.2.1. Definir los criterios que regulan la determinación de las remuneraciones que perciben los/las trabajadores/as de la Institución.
- 1.2.2. Proporcionar una remuneración equitativa a los/las trabajadores/as de acuerdo con las obligaciones y responsabilidades que se les asigna.
- 1.2.3. Identificar los criterios objetivos que justifican el pago de las remuneraciones diferentes por trabajos de igual valor.
- 1.2.4. Difundir los criterios que regulan la determinación de las remuneraciones, los cuales serán comunicados al momento del ingreso del/la trabajador/a, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el/la trabajador/a y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que se les aplique.
- 1.2.5. Atraer el personal mejor calificado con el objeto de alcanzar la misión y visión de la Institución.

II.- ALCANCE:

El presente instrumento se aplica al personal que tiene un vínculo laboral con el C.E.P. "El Carmelo - Cusco"; por lo que su aplicación no alcanza a aquellos que tienen con la Institución otro tipo de vinculación, tales como las modalidades formativas laborales, locación de servicios, entre otros, que se encuentran reguladas por las normas pertinentes.

III.- BASE LEGAL:

- 3.1. Convenio 100 de OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración.
- 3.2. Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

	<p align="center">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p align="center">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---


- 3.3. Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- 3.4. Resolución Ministerial N° 145-2019-TR que aprueba la “Guía metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones”, documento de carácter referencial y no obligatorio.

IV.- PRINCIPIOS GENERALES:

- 4.1. IGUAL REMUNERACIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR: El esquema remunerativo se basa en el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.
- 4.2. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: Los/las trabajadores/as de la Institución gozan del derecho a la igualdad y no discriminación; por lo que no se admite tratos discriminatorios en ningún aspecto de su relación laboral ni en torno a la estructura de compensaciones y beneficios. Las diferencias solo podrán basarse en criterios objetivos.
- 4.3. EQUIDAD: Se busca otorgar remuneraciones equivalentes a los que reciben otros/as trabajadores/as con el mismo nivel de responsabilidad.

V.- DEFINICIONES:

- 5.1. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS: Es el procedimiento por el cual se organizan los puestos de acuerdo con su naturaleza, importancia relativa de sus contenidos en la organización y nivel de responsabilidad que ocupan, de forma que facilite la definición y aplicación de políticas de gestión de los recursos humanos.
- 5.2. CRITERIOS OBJETIVOS DE VALORIZACIÓN DE PUESTOS: Se basan en características del puesto y no de la persona. Los criterios objetivos que más aportan a la igualdad en la valorización de puestos son los siguientes: calificaciones o competencias, esfuerzo, responsabilidades y condiciones en las que se realiza el trabajo.
- 5.3. CUADRO DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES: Mecanismo mediante el cual se evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo con criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.
- 5.4. DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA: Situación que se produce cuando se establecen diferencias remunerativas basadas en motivos de exclusión o preferencia y sin criterios objetivos.


	POLITICA REMUNERATIVA C.E.P. "EL CARMELO"	Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024
---	--	--

- 5.5. PUESTO DE TRABAJO: Es el conjunto de funciones y actividades que, dentro de un contexto organizativo, la Institución individualiza para conseguir los resultados que han de contribuir a la finalidad y objetivos para la organización.
- 5.6. SALARIO O REMUNERACIÓN: Comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador al/la trabajadora/a. (Según el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional de Trabajo).
- 5.7. TRABAJADOR/A: Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo.
- 5.8. VALORIZACIÓN DE PUESTOS: Herramienta que permite asignar el valor relativo de un puesto en comparación con otros de la misma organización.

VI.- CONSIDERACIONES GENERALES:

- 6.1. La presente política remunerativa tiene como principio rector el de igual remuneración por trabajo de igual valor.
- 6.2. El C.E.P. "El Carmelo" pone especial atención a la protección de su personal, siendo que su presencia en la Institución es un componente fundamental para el logro de sus metas y objetivos.
- 6.3. La administración de las remuneraciones del personal es un componente fundamental para el logro de las metas y objetivos de la Institución; por lo que no se admite vulneración alguna de lo establecido en la presente Política.
- 6.4. La Institución cuenta con una estructura remunerativa justa y basada en un sistema de puntos por factor.
- 6.5. En la determinación del monto de la remuneración no se aplica ningún tipo de discriminación por algún motivo protegido por la Constitución Política.
- 6.6. El pago de las remuneraciones se efectúa de conformidad con la legislación laboral vigente.

VII.- ESTRUCTURA DE CATEGORIAS OCUPACIONALES:

	<p style="text-align: center;">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p style="text-align: center;">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---


Para la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo, se ha evaluado y agrupado los puestos de trabajo de la Institución en un Cuadro de Categorías y Funciones (CCF), el cual identifica y asegura puestos únicos y diferenciados; y se encuentra alineado a los actuales puestos de trabajo de la Institución, de tal forma que ha sido organizado de acuerdo con criterios objetivos y a la actividad realizada en la Institución:

Cuadro N1: Estructura de Categorías ocupacionales – C.E.P. "El Carmelo"

<p>Nivel I</p>	<p>Directivo Comprende los puestos que se encargan de las acciones de dirección, planificación y organización de la Institución, definiendo las políticas generales y la ejecución de las acciones tendientes a lograr los objetivos de la Institución .</p>
<p>Nivel II</p>	<p>Coordinadores Comprende los puestos que se encargan de la gestión, dirección y acompañamiento del desarrollo de las actividades pedagógicas e institucionales.</p> <p>Académico Comprende los puestos que se encargan de la ejecución de la planeación curricular (proceso de enseñanza - aprendizaje) y de la asistencia a los docentes.</p>
<p>Nivel III</p>	<p>Administrativo Comprende los puestos que se encargan de la programación, organización, integración y control de los recursos humanos, financieros, materiales, de soporte e informática.</p> <p>Profesionales en psicología y salud física Comprende los puestos que se encargan de la asistencia psicológica y atención primaria de la salud física.</p>
<p>Nivel IV</p>	<p>Servicios Generales Comprende los puestos que se encargan de las funciones de conservación y limpieza del mobiliario e instalaciones.</p>

Fuente: Cuadro de Categorías y Funciones (CCF) – C.E.P. "El Carmelo"

En el presente cuadro resumen del CCF, se pueden identificar los siguientes aspectos:

	POLITICA REMUNERATIVA C.E.P. "EL CARMELO"	Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024
---	--	--

- a) Jerarquización de las categorías ocupacionales en base a su valoración y a la necesidad de su actividad económica.
- b) Descripción de las categorías ocupacionales.
- c) Puestos de trabajo incluidos en cada categoría ocupacional.
- d) Descripción de las características generales de los puestos de trabajo.
- e) Número y porcentaje de mujeres y varones que ocupan el puesto de trabajo.
- f) Género predominante en cada puesto de trabajo, en base al porcentaje actual de varones y mujeres en el puesto.
- g) Valor del puesto, resultante de la valoración de puestos, es el puntaje global alcanzado por cada puesto.
- h) La remuneración base de cada puesto de trabajo, es decir el límite inferior.

VIII.- METODOLOGÍA PARA DETERMINAR EL VALOR DE LOS PUESTOS:


La valorización de puestos es un proceso que permite determinar el valor relativo o importancia que tiene cada puesto dentro de la Institución. Este proceso es el resultado del análisis de la descripción de cada uno de los puestos.

La aplicación de la valoración de puestos permite los siguientes:

- Conocer la importancia que tiene cada puesto dentro de la Institución a fin de lograr la correcta organización y remuneración de los/las trabajadores/as.
- Generar criterios objetivos que mantengan la equidad remunerativa interna.

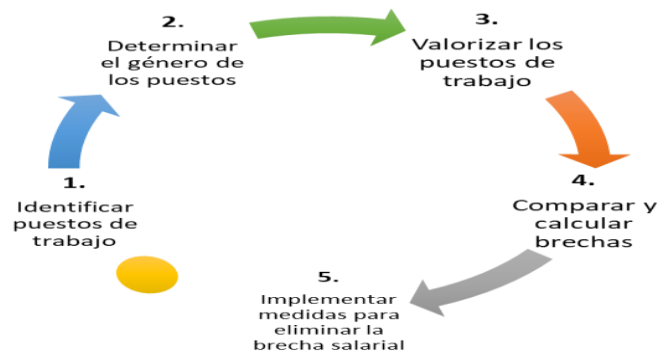
La metodología empleada para la elaboración de la presente Política Remunerativa, entiéndase para la determinación del valor de los puestos, se encuentra conforme al Convenio 100 de OIT, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley de Igualdad Salarial), su Reglamento el D.S. 002-2018-TR; y la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.

La metodología se denomina *análisis por puntos*, descrita en la “Guía metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones”, aprobada por la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, y busca eliminar posibles sesgos o estereotipos de género en el desarrollo de la valoración de los puestos de trabajo.

	<p style="text-align: center;">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p style="text-align: center;">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---

El citado método tiene como finalidad determinar el valor relativo de los puestos de trabajo dentro de la Institución a través de criterios objetivos y homogéneos; permite comparar los puestos de trabajo a través de factores generales y comunes a todo tipo de puesto. Esta metodología sigue un procedimiento de (05) cinco etapas.

Gráfico N1: Metodología Análisis por Puntos




Es importante señalar que para la etapa 3: “*Valoración de los puestos de trabajo*”, las variables que determinan su importancia deben ser objetivas y sin discriminación de género, por ello se utiliza el sistema de Evaluación de Puntos por Factor, pues permite medir y comparar de una manera objetiva y no discriminatoria el valor relativo de los diferentes cargos.

En el caso de la presente asesoría esta etapa siguió los siguientes pasos:

Gráfico N2: Metodología – Evaluación de Puntos por Factor



Los factores y sub-factores, que la Institución aplica para valorar los puestos son los siguientes:

	<p align="center">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p align="center">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---


Factor 1: Calificaciones o Competencias

Es el conjunto de conocimientos, experiencias, capacidades para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo.

SUB FACTOR	DESCRIPCIÓN
1	<p>Formación o calificación académica Aprecia los conocimientos generales y especializados necesarios para desempeñar los trabajos realizados en la Institución.</p>
2	<p>Experiencia laboral Tiempo normalmente necesario para que la persona que posea la instrucción correspondiente pueda desempeñar satisfactoriamente un puesto.</p>
3	<p>Competencias pedagógicas Serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones que alguien debe poseer para intervenir en la formación integral de un individuo.</p>
4	<p>Destrezas Capacidad para realizar una actividad de manera rápida y eficiente.</p>

Factor 2: Responsabilidad


Hace referencia al grado en el que el/la trabajador/a debe responder por determinadas obligaciones y cargos conferidos, respecto de sus funciones propias o adicionales.

	<p align="center">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p align="center">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---

SUB FACTOR	DESCRIPCIÓN
1	<p>En relación con las estudiantes Relacionado al trabajo con las estudiantes.</p>
2	<p>Por la importancia de la función Relacionado al tipo de funciones que se realiza en la Institución y su relevancia para esta.</p>
3	<p>En relación con el trabajo de los demás Relacionado a la gestión, control, supervisión de trabajo de los demás.</p>
4	<p>En relación con trámites y procesos Relacionado con la complejidad de los trámites y procesos inherentes al puesto.</p>

Factor 3: Esfuerzo

Hace referencia al grado de vigor físico, mental y emocional para conseguir los objetos asignados.


	<p align="center">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p align="center">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---

SUB FACTOR	DESCRIPCIÓN
1	<p>Trabajo bajo presión Relacionado al trabajo que requiere un esfuerzo que tiene impacto trascendente en las emociones.</p>
2	<p>Esfuerzo mental Es la relación entre las exigencias del trabajo y los recursos mentales que dispone, toma en consideración aspectos como atención sostenida, duración de la actividad y horarios de trabajo.</p>
3	<p>Esfuerzo físico Relacionado a los niveles de actividad física que varían en intensidad, duración y frecuencia que produce fatiga física; se evalúa el impacto que tiene el trabajo en el cuerpo de la persona.</p>

IX.- REMUNERACIONES:

9.1. Componentes

9.1.1. La remuneración base se encuentra definida en función al valor del puesto que ocupan los/las trabajadores/as dentro de la estructura organizativa de la Institución, así como del número de horas que se requiere para desempeñar estos puestos, el mismo que ha sido determinado de manera objetiva a través de un sistema de puntos por factor. Las remuneraciones base no contemplan los conceptos de carácter remunerativo otorgados por norma legal (gratificaciones, CTS, etc) o los

	<p style="text-align: center;">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p style="text-align: center;">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---

otorgados por la Institución (bonificaciones al cargo u otros); los cuales serán pagados en la oportunidad correspondiente.

9.1.2. La remuneración que percibe el personal es de carácter mensual y es la contraprestación a los servicios brindados a la Institución para la consecución de sus metas y objetivos.

La remuneración ordinaria mensual del personal se encuentra fundamentalmente constituida por los siguientes conceptos:

- La remuneración básica: Es una remuneración principal percibida por un/a trabajador/a como pago por la prestación de sus servicios, la cual es realizada en forma personal y bajo subordinación.
- La asignación familiar: Es una remuneración complementaria y regular (10% de la Remuneración Mínima Vital), la cual es percibida por aquellos trabajadores que tienen hijos menores de edad o mayores cursando estudios superiores (hasta un máximo de seis años contados desde la fecha en la que cumplen la mayoría de edad).

Existen casos en que la remuneración mensual de algunos/as trabajadores/as comprende una Bonificación que se otorga por el desempeño de un cargo adicional o encargatura.


9.1.3. En los casos que la remuneración del personal comprenda bonificaciones por un cargo adicional o encargatura, su otorgamiento se encuentra sujeto al principio de igualdad y no discriminación.

9.2. Remuneración al ingreso

Para la contratación de nuevo personal, la remuneración básica al ingreso será la señalada como remuneración base del puesto; no obstante, se tomará en consideración el número de horas que laborará (jornadas reducidas o a tiempo parcial).

9.3. Pago de las remuneraciones

9.3.1. El pago de las remuneraciones que corresponda a los/las trabajadores/as se efectuará por el tiempo real y efectivamente laborado, así como en los casos previstos expresamente por Ley, o aquellos autorizados previa y expresamente por la Institución. Las remuneraciones se abonan al finalizar cada mes.

	<p style="text-align: center;">POLITICA REMUNERATIVA</p> <p style="text-align: center;">C.E.P. "EL CARMELO"</p>	<p>Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024</p>
---	---	---

9.3.3. Todos los pagos realizados al personal quedan debidamente registrados en la planilla electrónica y en las boletas de pago correspondientes, las cuales son entregadas al personal.

9.3.4. A las remuneraciones de los/las trabajadores se aplican los descuentos y/o retenciones establecidas por Ley y/o mandato judicial; así como aquellos descuentos expresamente autorizados por el/la trabajador/a.

9.4. Otros conceptos entregados

Cualquier beneficio o incentivo económico o no económico otorgado por decisión unilateral de la Institución o por acuerdo con los/las trabajadores/as se encuentra sujeto al principio de igualdad y no discriminación.


9.5. Incremento de Remuneraciones

Se evalúa el incremento de las remuneraciones en las distintas categorías ocupacionales de acuerdo con el presupuesto económico de la Institución; en todo caso informará a los trabajadores todo factor y/o sistema de evaluación que genere efectos en sus remuneraciones.

X.- CRITERIOS OBJETIVOS SOBRE DIFERENCIAS REMUNERATIVAS:

En las diferentes categorías ocupacionales existen diferencias remunerativas entre los/las trabajadores/as que las conforman, pero que obedecen a criterios objetivos de diferenciación remunerativa; tales como:

- ❖ Por la antigüedad en la Institución.
- ❖ Por la experiencia en el puesto de trabajo.
- ❖ El desempeño.
- ❖ Perfil académico y/o educativo.
- ❖ Jornada de trabajo reducidas o a tiempo parcial.
- ❖ Escasez de oferta en el mercado.
- ❖ De igual modo, se aplica como criterio objetivo las funciones realizadas, responsabilidad atribuida, etc.

	POLITICA REMUNERATIVA C.E.P. "EL CARMELO"	Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024
---	--	--

De presentarse los casos correspondientes, se aplicarán otros criterios objetivos establecidos en el artículo 6 del D.S. 002-2018-TR – Reglamento de la Ley 30709 – Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

XI.- MEDIDAS ADOPTADAS POR LA INSTITUCIÓN PARA EVITAR QUE LOS PERIODOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO TENGAN IMPACTO ADVERSO EN LAS REMUNERACIONES:

En ninguna circunstancia la Institución considera como criterios objetivos de diferenciación en las remuneraciones aquellos vinculados directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia.


La Institución en cumplimiento de la normatividad laboral vigente aplica las disposiciones relativas a los periodos de incapacidad temporal para el trabajo. Se considera como tiempo efectivamente laborado el tiempo de duración de la licencia por maternidad o por paternidad, el permiso por lactancia materna y otros supuestos establecidos en la normativa nacional como efectivamente laborado.

De igual modo, adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole, conforme a la normativa aplicable.

XII.- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN:

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los comportamientos y resultados relacionados con el desempeño de los docentes. Mediante esta evaluación se busca implantar nuevas políticas, mejorar el desempeño y permite determinar la necesidad de capacitación.

Las capacitaciones para los docentes se realizan en el mes de febrero, programado según diagnóstico, sugerencias del año anterior y necesidades que se presenten. Adicionalmente se realizan en mayo y

	POLITICA REMUNERATIVA C.E.P. "EL CARMELO"	Código: EC-PR-01 Revisión: Febrero 2024 Aprobación: Febrero 2024
---	--	--

octubre y según se requiera. Las capacitaciones se realizan con otras instituciones, contratadas por la Institución y con el apoyo de editoriales.

En caso de alguna variación en estos aspectos, se les comunicará con la anticipación correspondiente.

XIII.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA FAMILIAR:

La Institución ofrece un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En ese sentido, cumple con las normas específicas relacionadas de manera directa con la armonización del trabajo con la vida familiar y personal, como es el caso de las disposiciones de protección a la madre trabajadora, la licencia por paternidad, licencia por adopción, el permiso por lactancia, licencia por tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo, la licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad a cargo de los trabajadores, entre otros establecidos en las normas pertinentes.

XIV.- RESPONSABILIDADES:

Es responsabilidad de la Dirección:

- Velar por el cumplimiento adecuado de la presente Política.
- Difundir la Política Remunerativa a los/las trabajadores/as.
- Mantener actualizado el Cuadro de Categorías y Funciones.

Es responsabilidad de los/las trabajadores/as:

- Revisar y conocer los lineamientos establecidos en la presente Política.