



POLÍTICA SALARIAL

GREAT SCHOOLS SAC

2024

Versión	02
Autor	EDUCONTABLE
Aprobado por:	Angela Hortencia Huamán Castro
Fecha de aprobación:	05/01/2024
Fecha de revisión:	18/06/2024

SUMARIO

I.	INTRODUCCIÓN.....
II.	OBJETIVO.....
III.	AMBITO DE APLICACIÓN.....
IV.	LINEAMIENTOS DE LAS REMUNERACIONES.....
	a. Estructura de cargos y salarios.....
	b. Justificación para el otorgamiento de las bonificaciones.....
	i. Bonificación de responsabilidad.....
	ii. Bonificación de reconocimiento.....
	iii. Bonificación de desempeño.....
	c. Valor relativo de los cargos.....
V.	LINEAMIENTOS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.....
	a. Acreditación del Ministerio de Trabajo.....
	b. Criterios para la aplicación de los beneficios sociales.....
	i. Aplicación de los beneficios sociales Mype.....
	ii. Aplicación de los beneficios sociales de régimen general.....
	c. Criterios para los descansos con goce de remuneraciones.....
VI.	PREVISIONES.....
	a. Motivos para los reajustes salariales.....
	b. Diseño del Plan de igualdad salarial.....
VII.	INDICADORES DE GÉNERO.....
	a. Organización diferenciadas por sexo.....
	b. Estructura salarial de los ingresos máximos por género.....
VIII.	HOJA DE RUTA.....
IX.	COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL.....

I. INTRODUCCIÓN

La presente política salarial de GREAT SCHOOLS SAC, que incluye a la Institución educativa particular NIÑO JESUS MARISCAL CHAPERITO, SAGRADO NIÑO JESUS CHAPERITO y DIVINO NIÑO JESUS CHAPERITO describe los lineamientos, previsiones e indicadores de los ingresos de los trabajadores. En los lineamientos remunerativos se especifica el valor relativo de los cargos, los salarios y la justificación para el otorgamiento de las bonificaciones. En los lineamientos de beneficios sociales se establece los criterios para la aplicación de los beneficios. Mype y los criterios para los descansos remunerados de los trabajadores. Por último, se especifica los motivos para los reajustes salariales, los indicadores de género y el procedimiento para la comunicación de la política salarial.

II. OBJETIVO

El objetivo del presente documento es establecer un conjunto de directrices para fijar la gestión, fijación y/o reajuste de las remuneraciones de los trabajadores, a efectos de dar cumplimiento a la Ley N° 30709, "Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres", así como las normas vinculadas del valor del mercado de remuneraciones del Decreto supremo N° 179-2004 – EF, Texto único ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta.

III. AMBITO DE APLICACIÓN

La presente política salarial aplica a toda persona que está subordinada a GREAT SCHOOLS S.A.C mediante un contrato de trabajo, como es el caso de: los profesores de cursos, asistentes, secretaría, coordinadores, psicólogo/a, gerentes, subdirectores y en general todo trabajador con vínculo laboral.

IV. LINEAMIENTOS DE LAS REMUNERACIONES

a. Estructura de cargos y salarios

GREAT SCHOOLS SAC gestiona una estructura de cargos y salarios a igualdad de trato, oportunidades y mejoras remunerativas sin hacer ningún tipo de distinción ni discriminación entre mujeres y hombres.

Los trabajadores de una misma categoría tendrán diferencias salariales conforme a la determinación de valores de los puestos. Asimismo, los trabajadores de un mismo puesto de trabajo tendrán diferencias salariales por bonificaciones otorgadas por: Responsabilidad, Reconocimiento, Desempeño y Antigüedad.

Tabla N° 1: Estructura de cargos y salarios

CATEGORÍA	PUESTO	REMUNERACIÓN BÁSICA	BONIFICACIONES
Personal directivo	Gerente	2000	
	Director/a	1025/1800	
	Subdirector/a	2000	
Personal docente	Profesor/a de curso	1025	
Personal no docente	Psicólogo/a	1400	
Personal Administrativo	Coordinador/a	1900	
	Secretario/a	1250	
	Limpieza	1100	
Auxiliares de educación	Auxiliar de apoyo	1025	
	Auxiliar de aula	1025	

b. Justificación para el otorgamiento de las bonificaciones

i. Bonificación de responsabilidad

La bonificación de Responsabilidad se otorga a aquellos trabajadores que asumen una responsabilidad adicional en sus funciones en comparación a otros trabajadores en su mismo puesto de trabajo como el caso de: Responsabilidad del comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo, Responsabilidad del comité o delegado de intervención frente al hostigamiento sexual o Responsabilidad de brigadista de gestión de riesgos de desastres y la partida asignada es el 2% de su remuneración básica. Esta bonificación busca compensar las labores adicionales que realiza el trabajador/a.

ii. Bonificación de reconocimiento

La bonificación de Reconocimiento se otorga a los directivos, docentes y no docentes que tienen una maestría vinculada al cargo que ocupa y la partida asignada es el 3% de su remuneración básica. Esta bonificación busca reconocer el esfuerzo por la mejora de sus herramientas profesionales aplicadas al trabajo.

iii. Bonificación de desempeño

La bonificación de Desempeño se otorga a los trabajadores que superan el record del 95% de productividad en el cumplimiento de sus funciones. Esta evaluación se realiza de forma bimestral o trimestral y la partida asignada es el 3% de su remuneración

básica para el subsiguiente bimestre o trimestre. Esta bonificación busca premiar las buenas prácticas en el trabajo.

Las bonificaciones son disposiciones administrativas que buscan compensar, reconocer o premiar las buenas prácticas laborales. Estas se pueden dar o no se pueden dar

Valor relativo de los cargos

Para establecer el valor relativo de los cargos hemos utilizado el "Sistema de evaluación de puntos por factor" propuesta en la Resolución Ministerial N° 145-2019-TR, Guía metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadro de categorías y funciones, ya que facilita desagregar los puestos en función a factores y sub factores asignándoles un rango de puntos para comparar los puestos conforme a su valoración.

Para esto hemos seguido los siguientes pasos:

- Selección y definición de los factores y subfactores de evaluación.
- Determinación y definición de los grados y niveles de cada sub factor.
- Asignación de los valores en puntos para cada factor y sub factor.
- Evaluación y valoración de puestos.

V. LINEAMIENTOS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

a. Acreditación del Ministerio de Trabajo

GREAT SCHOOLS S.A.C. se encuentra registrado en el registro de la Micro y Pequeña empresa con el N° acreditación: X, acreditado como microempresa o pequeña empresa con fecha: X, que a partir de esta fecha goza de los beneficios que le confiere el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE.

b. Criterios para la aplicación de los beneficios sociales

i. Aplicación de los beneficios sociales Mype

Los beneficios sociales bajo el régimen laboral Mype microempresa o pequeña empresa aplica a todos los trabajadores. Los beneficios sociales son según como sigue:

Tabla N° 2: Beneficios del régimen Mype microempresa o pequeña empresa

BENEFICIO SOCIAL	DESCRIPCIÓN
Seguro de salud	SIS Microempresa o Essalud
Seguro de vida	Seguro Mapfre o Rímac o Pacífico
Seguro complementario de trabajo de riesgo	Personal de limpieza
Asignación familiar	No
Gratificación	No o ½ remuneración 2 veces al año
Compensación por tiempo de servicios	No o ½ remuneración al año
Participación en las utilidades	No o Si
Vacaciones	15 días por 12 meses de trabajo

ii. Aplicación de los beneficios sociales del régimen general

Los beneficios sociales bajo el régimen general aplican para los directivos, docentes y no docentes que tienen una maestría vinculada al cargo que ocupa. Esta bonificación busca

reconocer el esfuerzo por la mejora de sus herramientas profesionales aplicadas al trabajo. Es importante mencionar que esta disposición es una liberalidad administrativa para la mejora del grado profesional de nuestros trabajadores. Los beneficios sociales son según como sigue:

Tabla N° 3: Beneficios del régimen general

BENEFICIO SOCIAL	DESCRIPCIÓN
Seguro de salud	Essalud
Seguro de vida	Seguro Mapfre o Rímac o Pacífico
Seguro complementario de trabajo de riesgo	Personal de limpieza
Asignación familiar	Si por hijos
Gratificación	2 remuneraciones al año
Compensación por tiempo de servicios	1 remuneración al año
Participación en las utilidades	No o Si
Vacaciones	30 días por 12 meses de trabajo

c. Criterios para los descansos con goce de remuneraciones

Los descansos remunerados no tienen ningún impacto adverso sobre asignación de incrementos salariales ni en el record de desempeño del trabajador/a. Los descansos remunerados se asignarán conforme a ley, según como sigue:

Tabla N° 4: Licencias y permisos remunerados

DESCANSOS REMUNERADOS	DESCRIPCIÓN
Descanso semanal obligatorio	Domingo
Feridos no laborables	Feridos nacionales
Licencia por incapacidad temporal para el trabajo	Descanso médico de salud
Licencia de maternidad	Descanso prenatal y post natal 98 días
Licencia de paternidad	Descanso de paternidad 10 días
Permiso por lactancia materna	1 hora diaria

Licencia por tratamiento de cáncer	2 días al año compensable
Licencia por enfermedad terminal de familiar directo	7 días
Licencia por fallecimiento de familiar directo	5 días
Permiso para asistir a familiar directo con discapacidad	56 horas al año compensable
Licencia por trámite de adopción	30 días
Licencia por servicio militar	30 días
Licencia para representar al Perú en eventos deportivos	Los que corresponda

- *La presente tabla está sujeta a los cambios normativos.*

VI. PREVISIONES

a. Motivos para los reajustes salariales

Los reajustes salariales se realizarán conforme a la estructura de costos del presupuesto anual. De haber reajustes, estos se asignarán de forma proporcional a todos los puestos de trabajo de una categoría conforme a la tabla N° 1.

b. Diseño del Plan de igualdad salarial

El diagnóstico, medición y reducción de brechas salariales entre hombres y mujeres se encuentra inmerso en el diseño del Plan de igualdad salarial.

VII. INDICADORES DE GÉNERO

a. Organización diferenciadas por sexo

La tabla muestra las estadísticas salariales de nuestra organización diferenciadas por sexo.

Tabla N° 5: Organización diferenciadas por sexo

PUESTO	MUJER		HOMBRE	
	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
Gerente	1	100%	1	0
Director/a	2		1	
Sub director/a	1			
Profesor/a de curso	22		10	
Psicólogo/a	2			
Enfermero/a	0			
Secretario/a	2			
Auxiliar de aula	6			
Limpieza	4			

b. Estructura salarial de los ingresos máximos por género

La tabla muestra la comparación de los ingresos máximos por sexo.

Tabla N° 6: Ingresos máximos por sexo

PUESTO	INGRESOS MÁXIMOS			
	MUJER		HOMBRE	
	REMUNERACIÓN	BONIFICACIÓN	REMUNERACIÓN	BONIFICACIÓN
Gerente	2000		2000	
Director/a	1025		1025	
Sub director/a	2000		2000	
Profesor/a de curso	1500		1500	
Psicólogo/a	1400		1400	
Secretario/a	1250		1250	
Auxiliar de aula	1025		1025	
Limpieza	1100		1100	

VIII. HOJA DE RUTA

Hoja de ruta para eliminar las brechas salariales.

ACTIVIDADES	HERRAMIENTAS	MES
Fijar las pensiones que permitan sostener los costos de los recursos humanos.	Informe técnico de oferta educativa 2025	JULIO 2024
Presupuestar las remuneraciones y bonificaciones de los recursos humanos.	Presupuesto operativo de recursos humanos 2025	SETIEMBRE 2024
Establecer el valor relativo de los cargos mediante el "Sistema de evaluación de puntos por factor".	Plan de igualdad salarial 2025	DICIEMBRE 2024
Comparar los costos proyectados con los costos efectivamente realizados.	Presupuesto comparativo de recursos humanos 2025	MARZO 2025

IX. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL

Great Schools SAC difundirá la presente política salarial a todos los trabajadores con el objetivo de que los colaboradores conozcan los lineamientos sobre la gestión, fijación y/o reajuste de sus salarios, así como, los lineamientos de sus beneficios sociales. Esta información será entregada a la firma de su contrato de trabajo mediante un cargo de recepción, asimismo, toda modificación será comunicada a todos los trabajadores, a través de los medios de comunicación de uso regular, como: intranet y correo electrónico.



ANGELA HORTENCIA HUAMAN CASTRO
Representante legal