



PAUL SILVIO GUTIÉRREZ TICONA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



SUMILLA: LEY QUE MODIFICA LA LEY 30493 QUE REGULA LA POLÍTICA REMUNERATIVA DEL AUXILIAR DE EDUCACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, EN EL MARCO DE LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL.

Los Congresistas de la República que suscriben a iniciativa del congresista Paul Silvio Gutiérrez Ticona, miembro del grupo parlamentario "Bloque Magisterial de Concertación Nacional", en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 22° y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 30493 QUE REGULA LA POLÍTICA REMUNERATIVA DEL AUXILIAR DE EDUCACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, EN EL MARCO DE LA LEY 29944, LEY DE REFORMA MAGISTERIAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas comprendidos en la Ley N° 30493, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad garantizar una remuneración justa y equitativa y asegurar una remuneración mensual digna para todos los auxiliares de educación de la educación pública.

Artículo 3. Modificación del numeral a) del artículo 2, y el numeral a) del artículo 3 de la Ley N° 30493 Ley que regula la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial.

Se modifica el numeral a) del artículo 2 y el numeral a) del artículo 3 de la Ley N° 30493 Ley que regula la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas, en el marco de la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial, en los siguientes términos:

"Artículo 2. Política remunerativa del auxiliar de educación nombrado

El auxiliar de educación nombrado percibe los siguientes conceptos:

a) *Remuneración mensual: Se otorga por el desempeño de la función de apoyo al docente en sus actividades formativas y disciplinarias. Asimismo, comprende las actividades extracurriculares complementarias, el trabajo con las familias y la comunidad, y el apoyo al desarrollo de la institución educativa. La remuneración mensual del auxiliar de educación nombrado es equivalente al ochenta por ciento (80%) de la Remuneración Integral Mensual (RIM) de la primera escala magisterial señalada en la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, Decreto Supremo N° 004-2013-ED."*

(...)

"Artículo 3. Política remunerativa del auxiliar de educación contratado"

El auxiliar de educación contratado percibe los siguientes conceptos:

- a) Remuneración mensual: Se otorga por el desempeño de la función de apoyo al docente en sus actividades formativas y disciplinarias. Asimismo, comprende las actividades extracurriculares complementarias, el trabajo con las familias y la comunidad, y el apoyo al desarrollo de la institución educativa. La remuneración mensual del auxiliar de educación contratado es equivalente al ochenta por ciento (80%) de la Remuneración Integral Mensual (RIM) de la primera escala magisterial señalada en la Ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, Decreto Supremo N° 004-2013-ED."

(...)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Financiamiento

1. Para efectos de lo dispuesto en la presente ley, se exceptúa a las entidades del Gobierno Nacional y gobiernos regionales de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.
2. La implementación de esta ley se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas del Gobierno Nacional y gobiernos regionales y locales, sin demandar recursos adicionales al tesoro público, y se efectúa en forma progresiva en el marco de la disponibilidad presupuestal de cada pliego presupuestal.

SEGUNDA. Reglamentación de la Ley

El Ministerio de Educación, reglamenta la presente Ley en un plazo de hasta sesenta (60) días calendario, contados a partir de su entrada en vigencia.

Lima, 04 de Octubre de 2022


Paul Silvio Gutiérrez T.


Elizabeth S. Medina H.


Alejandra Vargas V.
Congresista


Francis J. Paredes Casto
Congresista


Pasión Dávila A.


Alex A. Paredes G.


Alex Antonio Paredes Gonzales


Katy Ugarte M.

.....
ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
VOCERO TITULAR DEL GRUPO PARLAMENTARIO BLOQUE
MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **10** de **octubre** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 3222/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**
- 2. EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.**



.....
JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se entiende por "igualdad salarial" al derecho que tienen todas las mujeres y hombres de recibir una misma remuneración por un trabajo de igual valor. Con el fin de impulsar la paridad de género en el tema laboral, la OIT se ha pronunciado sobre la necesidad de promover la libre elección de un trabajo decente¹ donde cada persona pueda desarrollar su potencial y recibir una retribución económica justa y equitativa en base a sus méritos (OIT, 2012).

A nivel supranacional, se han suscrito diversos instrumentos internacionales vinculados con el derecho a la igualdad salarial, entre los que destacan el Tratado de Versalles (artículo 427 inciso 7), el Convenio sobre Igualdad de Remuneración C100, el Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) – C111 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (artículo 11 inciso 1). Asimismo, la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998 establece que los Estados miembros se comprometen a respetar, promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, como es la eliminación de la discriminación en materia de empleo (OIT, 2013: 2). A pesar de los esfuerzos realizados, a nivel mundial todavía persiste el problema de las brechas de remuneración entre mujeres y hombres.² Según la OIT, esta problemática debe ser resuelta mediante la corrección de la división desigual del trabajo; el cambio de determinados estereotipos (pretensiones, predilecciones, capacidades y habilidades) laborales para las mujeres; la eliminación de la dependencia económica de las mujeres; entre otros aspectos vinculados con el logro de la igualdad entre géneros (OIT, 2013: 4-5). En ese sentido, la mayoría de países han venido impulsando el desarrollo de diversas políticas y marcos normativos para promover la igualdad de oportunidades laborales y de trato para mujeres y hombres; sin embargo, todavía no se consigue los mismos resultados en todos los países (OIT, 2011: xi). A la fecha continúan siendo las mujeres el grupo que se encuentra sujeto a mayor discriminación, haciéndolas vulnerables a la explotación y abuso, llegando en muchos casos a privarlas de su capacidad de expresión y participación plena para el acceso a puestos de toma de decisiones. Todo ello ha contribuido con el incremento de la pobreza y la exclusión social (OIT, 2008: 64, 80). En el caso de Perú, el marco constitucional establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por cuestiones de ninguna índole (artículo 2), además se reconoce el derecho a gozar de una remuneración equitativa y suficiente (artículo 24). Dentro del ámbito laboral la Constitución estipula que debe primar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 26).

Es así en el 2014 se observó una brecha de desigualdad entre los ingresos de las mujeres y hombres, percibiendo el primer grupo 29,7% menos en su remuneración (Véase cuadro 1). Esto se

¹ Trabajo decente se define como el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Este trabajo supone que todos y todas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social; que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida; y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos (OIT, 2008: vii).

² La brecha de remuneración entre hombres y mujeres mide la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres (OIT, 2013: 14).

debería a que las mujeres dedican menos tiempo al trabajo por priorizar a sus familias. Esta situación fue más notoria en los departamentos de Pasco y Moquegua (INEI, 2015: 323-325).

Cuadro 1

Ingreso promedio mensual por trabajo de mujeres y hombres, 2004 – 2014 (Nuevos soles)

Sexo/Área de residencia	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nacional	668	674	723	791	885	955	972	1058	1141	1176	1230
Mujeres	523	545	577	632	657	736	738	819	896	935	984
Hombres	756	752	813	895	1036	1101	1132	1222	1309	1342	1399
Área de Residencia											
Urbana											
Total	788,9	796,4	848,5	923,8	1 020,6	1 095,1	1 102,0	1 187,7	1 285,9	1 317,2	1 381,7
Mujeres	589,0	620,0	651,6	716,9	735,6	827,0	821,0	901,2	993,1	1 033,2	1 089,0
Hombres	929,3	920,1	988,6	1 078,0	1 232,8	1 295,3	1 316,6	1 407,6	1 508,6	1 533,4	1 604,9
Rural											
Total	309,6	306,1	327,5	361,0	429,9	478,3	513,8	577,1	599,8	623,3	635,6
Mujeres	228,5	206,8	224,9	240,5	283,1	304,6	328,9	391,5	389,5	400,7	414,2
Hombres	340,5	343,8	367,0	411,9	493,4	555,6	597,1	659,6	694,2	723,3	735,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática Encuesta Nacional de hogares.

Elaboración: Área de Servicios de Investigación.

El principal factor de la desigualdad en el mercado laboral es que las mujeres siguen ganando menos que los hombres, además de seguir trabajando en segmentos distintos, dedicándose principalmente a actividades de baja productividad que se caracterizan por su inestabilidad, precariedad y baja remuneración. Por esta razón, queda mucho por hacer para alcanzar una plena igualdad de oportunidades de empleo y de ingresos en el país (INEI, 2015: 312, 319).

II. FUNDAMENTACIÓN

El presente proyecto de ley que se presenta, tiene como objetivo **regular la política remunerativa del auxiliar de educación en las instituciones educativas públicas comprendidos en la Ley N° 30493, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.**

Así mismo por nuestra parte ahondamos el tema desarrollado por Karla Zuta Palacios* Benites, Vargas & Ugaz "Derecho a la Igualdad y Remuneración Equitativa"³ Hasta hace algunos años, en nuestro país, las nociones o alcances sobre la aplicación de criterios para generar remuneraciones equitativas, se circunscribían a los alcances generales contenidos en la Constitución Política del Estado y a los Convenios de la OIT. Luego, la regulación encontró pautas más concretas a través de jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales. Así, la Corte Suprema, expidió con carácter de observancia obligatoria, la Casación 208-2005-PASCO, haciendo referencia a factores objetivos y subjetivos de diferenciación, y estableciendo los criterios ideales y mínimos aplicables para determinar si existe igualdad objetiva entre dos trabajadores los cuales enunciamos y analizamos a continuación:

³ DERECHO A LA IGUALDAD Y REMUNERACIÓN EQUITATIVA <https://www.bvu.pe/wp-content/uploads/2019/09/publicaciones-050919-Derecho-a-la-igualdad-y-remuneracion-equitativa.pdf>

- a) La procedencia de los trabajadores: Esta pauta fue fijada a partir de la demanda que generó la sentencia, en la cual un trabajador solicitaba percibir el mismo sueldo que su colega, debido a que sus puestos tenían la misma nomenclatura. Sin embargo, al revisar el historial laboral de ambos trabajadores, se verificaba que ambos procedían de empresas de origen distintas que se habían fusionado. Ambas empresas tenían un perfil distinto, habían generado calificaciones distintas y las remuneraciones procedían de negociación colectiva distinta.
- b) La categoría o nivel ocupacional al que pertenecen ambos trabajadores: La Corte se ha referido aquí a que los trabajadores no solo deben pertenecer a una misma categoría, sino que, dentro de ésta, estén calificados en un nivel similar. Si ello no se da, será difícil exigir un salario igual. En este aspecto, debe tenerse en cuenta que, si un trabajador considera que no está correctamente calificado, deberá solicitar previamente su recategorización y, luego de ello, su comparación salarial objetiva con otro trabajador.
- c) La antigüedad laboral en la empresa: Este concepto es de claro entendimiento y busca valorar a la experiencia como un factor que, potencialmente, podría determinar un distinto nivel de productividad por parte del trabajador.
- d) Las labores realizadas por cada trabajador: Este elemento es hegemónico, pues permite distinguir con suma claridad si estamos ante trabajadores que realizan tareas objetivamente iguales y con similar grado de aporte a su empleador. Estas labores son, en buena cuenta, la prestación que será retribuida dentro de la fórmula del contrato de trabajo.
- e) Una correcta diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos que perciben ambos trabajadores: En este punto es importante recordar que, muchas veces, el salario de los trabajadores está compuesto por distintos elementos que pueden ser remuneraciones básicas o variables, así como conceptos remunerativos y no remunerativos. Estos componentes no son difíciles de identificar; sin embargo, el análisis de la remuneración reviste mayor complejidad y así se denota del caso que originó la casación bajo análisis. En dicho caso, los trabajadores habían sido acreedores de "inserciones" en su sueldo básico, de manera histórica. Esto quiere decir que algunos trabajadores percibieron bonificaciones especiales que otorgaban sus respectivas empresas de origen y que luego, por acuerdos en convenios colectivos, fueron incorporándose al sueldo básico. Esto, con el paso de los años, generó diferencias que, como hemos observado, se basan también en causas objetivas que deben ser analizadas en forma cronológica.

Observamos que la Corte Suprema ha realizado un importante aporte basado en criterios específicos objetivos, que permiten hacer un análisis comparativo metódico de una eventual situación de trato desigual y que otorgan diversas pautas que permitirían analizar casuísticamente si nos encontramos o no ante una situación ilegal. En esta línea, se puede extraer de la sentencia que la evaluación de estos casos debe estar dirigida a determinar la equiparación real de dos trabajadores, entendida esta igualdad como aquella correspondiente a años de experiencia, a las funciones que realiza, a las capacitaciones con las que cuenta, entre otros factores. Esta posición es también expuesta por Blancas Bustamante, quien sustenta que el derecho a la igualdad se configura más bien como una "técnica de control" dirigida a constatar la razonabilidad de las diferencias que introduzca el legislador o los órganos de aplicación de las normas (2007, p. 143) ⁴.

⁴ <https://lex.com.pe/vid/382400130>

En esta línea, puede sustentarse que el pago de remuneraciones distintas a trabajadores que, inclusive cuentan con categorías similares, no implica, por sí mismo, un supuesto de desigualdad irracional. Por el contrario, existen causas objetivas y razonables, tales como el desarrollo de diversas funciones, la antigüedad laboral o la experiencia y responsabilidades distintas entre trabajadores. Estos criterios son estrictamente objetivos y son abordados, en forma técnica, desde la perspectiva de las compensaciones en recursos humanos, tal como abordaremos en líneas posteriores. Es así que en el sector privado en los 2017 a 2019, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha elaborado y publicado una serie de normas que buscan formalizar y fiscalizar diversos mecanismos dirigidos a garantizar la equidad salarial en nuestro país. En este contexto, en la actualidad, nuestro país cuenta con regulación específica relativa a la igualdad salarial, en la Ley 30709, que prohíbe discriminación remunerativa entre varones y mujeres, esta norma dispuso que sea obligatorio para las empresas de contar con una política clara de remuneraciones que permitan la materialización del principio de igual remuneración por igual trabajo entre hombres y mujeres, la cual implica la elaboración e identificación de un documento que contenga las funciones y categorías de los trabajadores de la empresa. Además, esta norma prohíbe expresamente el despido o no renovación de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, por motivos vinculados con dicha condición. Señala también que la reducción de la remuneración y categoría por estas mismas causas es un acto de hostilidad, así como también lo es el incumplimiento de los requisitos objetivos para la promoción o ascenso del personal. Y por otra parte el Decreto Supremo 002-2018-TR, que aprueba el reglamento de la Ley y dispone que corresponde a SUNAFIL expedir las directivas y protocolos necesarios para la fiscalización, esta norma señala que el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. La evaluación objetiva de los empleos puede llevarse a cabo por medio de cualquier metodología elegida por el empleador, siempre que no esta no involucre discriminación directa o indirecta por motivo de sexo. Este decreto señala que, cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales, puede considerarse los perfiles de los trabajadores implicados. Incluso dentro de una negociación colectiva, las remuneraciones y beneficios de cualquier índole deben respetar los criterios establecidos en la norma bajo comentario sin incurrir en prácticas discriminatorias.

A través de esta norma, se ha hecho especial énfasis en que, por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos, entre los cuales se encuentran la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el lugar de trabajo, entre otros. Como observamos, se aborda el aspecto de la desigualdad razonable, bajo criterios similares a los determinados por la Corte Suprema.

- Resolución Ministerial 243-2018-TR, que aprueba la Guía para la Igualdad Salarial, esta norma contiene las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por las empresas para evaluar puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones. Este documento aprueba también el modelo de cuadro de categorías y funciones, así como el contenido mínimo referencial de la política salarial que debe incluir la estructura de cargos y salarios, la remuneración para cada puesto de trabajo, los criterios o lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal. Del mismo modo, dispone la inclusión

de las estadísticas salariales de la organización diferenciadas por sexo, y la estructura salarial que muestre una distribución de trabajadores. Finalmente, indica que, una vez identificadas las brechas salariales, la empresa debe implementar una política salarial orientada a eliminarlas.

- Resolución de Superintendencia 111-2019SUNAFIL, mediante la cual se dispuso la publicación del proyecto denominado Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa previstas en la Ley 30709 y la Resolución de Superintendencia 168-2019SUNAFIL, mediante la cual se aprueba el mismo protocolo, este protocolo tiene como objetivo promover el cumplimiento de las obligaciones en materia remunerativa que derivan de la Ley y su Reglamento, y garantizar la aplicación sistemática de los instrumentos normativos desde la inspección de trabajo. Bajo esta línea, las empresas deben implementar lo siguiente:

Primero, un cuadro de categorías y funciones que debe contener tres elementos mínimos: (i) puestos de trabajo incluidos en la categoría; (ii), descripción general de los puestos de trabajo; y (iii) jerarquización de las categorías, en base a la valoración del puesto y la necesidad de la actividad económica de la empresa.

Segundo, una política salarial que permita cierto grado de predictibilidad respecto a las mejoras salariales a las que eventualmente pueda acceder el trabajador y los presupuestos para que ello ocurra. No es necesario que se especifique los montos de las bandas salariales y debe ser comunicada en las oportunidades siguientes: (i) Al momento del ingreso del trabajador a la empresa; (ii) cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional; y (iii) cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique.

Se evidencia nuevamente que existe un criterio e interés unánime por prevenir supuestos de vulneración a la igualdad salarial y, para ello, la Autoridad Administrativa de Trabajo fiscaliza desde este año que cada empleador cumpla, no solo con el pago de remuneraciones equitativas, sino que los trabajadores tengan conocimiento de diversos elementos, tales como su posición en el cuadro categorías, sus posibilidades y requisitos para obtener un aumento en su remuneración y los criterios de la valoración del puesto que ocupan. Esto no solo permitirá un nivel de conocimiento distinto, sino que generará que los empleadores otorguen una adecuada valoración de los puestos de trabajo.

➤ POLÍTICA SALARIAL Y GESTIÓN DE LA REMUNERACIÓN

Las pautas que hemos revisado nos llevan al cuestionamiento inmediato sobre cómo lograr establecer políticas salariales que se centren en una aplicación objetiva de criterios que tengan en cuenta un trato igual y justo para determinar la remuneración de cada trabajador en este caso el auxiliar de educación.

Desde el punto de vista de los recursos humanos, la contraprestación por el trabajo realizado es entendida como el conjunto de las recompensas cuantificables que recibe un empleado por su trabajo, e incluye tres componentes. El primer componente, que es el de mayor importancia, es el salario base, esto es, la cantidad fija que recibe normalmente el trabajador, en una unidad de tiempo, que puede ser mensual, quincenal o semanal. El segundo componente de la retribución total está

formado por los incentivos salariales, es decir, programas diseñados para recompensar a los empleados con altos niveles de rendimiento. Estos incentivos pueden adoptar muchas formas. El último componente de la retribución total está formado por las prestaciones sociales, a veces denominadas retribuciones indirectas, las cuales incluyen una gran variedad de programas. Por ejemplo, seguros médicos, vacaciones o subsidio de desempleo (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2018, p.374) ⁵. En forma general, un salario justo es aquel que cumple con ser equitativo. Ahora bien, al momento de establecer una política salarial equitativa, debe tenerse cuenta dos aspectos:

- **Equidad interna**, aquella que hace referencia a lo que se considera justo dentro de la estructura retributiva de una empresa. Guarda directa relación con el modelo de justicia distributiva, la cual sostiene que los trabajadores contribuyen con la empresa a través de sus habilidades o esfuerzo. Se considerará que existe una política justa, cuando la relación entre la prestación y sus resultados (pago) sea equivalente a la de otros empleados cuyos puestos de trabajo exijan un esfuerzo similar.
- **Equidad externa**, que está referida a lo que se considera una remuneración justa con respecto a lo que pagan otras empresas por la prestación de un trabajo igual. En esta forma de equidad, resulta de aplicación el modelo del mercado laboral, el cual consiste en la definición mayor o menor que hace el empleador del salario, a partir de la oferta y la demanda que existe de un determinado puesto, en empresas de similar rubro. En otras palabras, la equidad externa implica que el salario de un trabajador no difiera excesiva ni injustificadamente del que se suele pagar por esa labor en otras empresas, según las leyes del mercado.

Como apreciaremos a continuación, la equidad interna puede adoptar un modelo retributivo en función del puesto de trabajo. Para ello, se deberá tener en cuenta dos etapas. La primera etapa consiste en la evaluación del puesto de trabajo. Gómez-Mejía, Balkin y Cardy proponen que esta etapa se divida en seis fases que contribuirán con una adecuada calificación del puesto (2018, p. 399):

Fase 1: Análisis del puesto de trabajo. Consiste en recopilar y organizar la información relativa a las tareas, obligaciones y responsabilidades que correspondan a un puesto específico, recurriendo, inclusive, a entrevistas con los propios trabajadores.

Fase 2: Redacción de la descripción del puesto de trabajo. Se toman en cuenta los datos del análisis del puesto para generar un documento escrito que identifica, define y describe cada puesto en función de sus obligaciones, responsabilidades, condiciones laborales y especificaciones. Este documento es denominado **descriptivo del puesto**.

Fase 3: Determinación de las especificaciones del puesto. Se trata de hacer referencia a las cualidades necesarias que debe poseer un empleado para realizar el trabajo correctamente. Estos requisitos parten del análisis del puesto, y sus especificaciones suelen ser muy concretas en cuanto a la experiencia requerida, el nivel de formación, capacitaciones, etc.

⁵ <http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/516/Gestion%20de%20Recursos%20Humanos.pdf?sequence=1>

Fase 4: Establecimiento del valor relativo de todos los puestos a partir de un sistema predeterminado. La valoración del puesto de trabajo suele llevarse a cabo por un comité que se sugiere esté conformado por tres a siete personas, entre las que puede encontrarse supervisores, directores, personal del departamento de recursos humanos y asesores externos. Aquí se emplean procedimientos de evaluación, entre los cuales, el más arraigado es el sistema de puntuación de factores. Los dos sistemas de puntuación de factores que cuentan con una aceptación casi universal son el Sistema Hay (Hay Guide Chart Profile Method) y el Plan Nacional de Evaluación de Puestos (National Position Evaluation Plan) ⁶. Por ejemplo, la metodología Hay, utiliza tres factores para evaluar los puestos: i) saber hacer, ii) capacidad para solucionar problemas y iii) responsabilidad. Cada uno de los factores enunciados tiene asignada una escala de valores y niveles o grados. A los factores más importantes, según el puesto a ocupar, se les da una puntuación elevada, mientras que a los de menor peso se les da una puntuación más baja. La suma de las distintas puntuaciones permitirá asignar un valor numérico al puesto.

Fase 5: Creación de una jerarquía de puestos. Se elaborará una lista de puestos en función a su valor relativo estimado (del más alto al más bajo).

Fase 6: Clasificación de los puestos en función de los niveles salariales. La jerarquía de puestos de trabajo se traducirá en un número manejable de niveles, los cuales tendrán un valor que permita determinar dónde se van a situar las líneas de separación entre los diferentes niveles. Esto permite que todos los puestos pertenecientes a un determinado nivel tengan, en esencia, similar valor en cuanto a su importancia para la empresa. Como puede observarse, estas etapas nos permiten realizar de manera eficiente el procedimiento contenido en la Guía para la Igualdad Salarial, pues se basa en criterios objetivos y cuantificados que permitirán situar a cada trabajador en una banda salarial acorde a principios de igualdad y de equidad interna. Además, el empleador puede decidir también aplicar simultáneamente criterios de equidad externa. Sin embargo, esto no es obligatorio, pues dependerá de la capacidad económica de cada empresa para definir sus bandas salariales y si es que éstas pretenden ser competitivas en el mercado. Este segundo nivel sobrepasa la igualdad salarial que está bajo análisis. No olvidemos que los criterios de equidad interna pueden ser muchas veces impactados o afectados por factores sobrevinientes, tales como la negociación colectiva o el pago de bonificaciones (por ejemplo, por destaque, trabajo en altura, trabajo nocturno), por lo que, al momento de realizar comparativos, debe analizarse estas circunstancias en forma global, tal como ocurre en los casos de demandas por homologación salarial, como analizaremos a continuación. Las pautas detalladas permitirán identificar la ampliamente mencionada diferenciación objetiva entre los trabajadores, pues otorga factores cuantificables de valorización de sus labores, a partir de la minuciosa descripción de los puestos que estarían bajo análisis.

➤ ASPECTOS REMUNERATIVOS DEL AUXILIAR DE EDUCACIÓN

Hasta este punto, hemos analizado algunos factores medulares que permitirán una mejor dinámica en la determinación de remuneraciones equitativas. Sin embargo, siempre podrían subsistir circunstancias que generen la percepción de injusticia hacia algún trabajador.

⁶ https://www.hrsource.org/MaMIS/LawConference/HRS/Events/Event_Display.aspx?EventKey=2104JOBFA&WebsiteKey=be0de1f3-a531-40c4-a126-069334f1b25

Y es así en el caso de los auxiliares de educación, el Ministerio de Educación discriminó el incremento remunerativo al no considerar la fórmula legal de su incremento salarial, solo es considerado su pago el monto de S/. 1430.00 con 30 horas de trabajo semanal y 120 horas de trabajo mensual, por lo que no es razonable es diferencia de calculo siendo muy diferente l de los docentes de la primera escala magisterial, y aquí mostramos el cuadro publicado en la pagina del Ministerio de educación.

REMUNERACIÓN DEL AUXILIAR DE EDUCACIÓN

> Remuneración mensual

El auxiliar de educación nombrado y contratado percibe una remuneración mensual de acuerdo a la jornada laboral establecida en 6 horas diarias o 20 horas cronológicas.

Cargo / condición	Modalidad	Nivel	Monto
Auxiliar de educación nombrado	Educación Básica Regular	Inicial	1 430
		Secundaria	
	Educación Básica Especial	Inicial	
		Primaria	
Auxiliar de educación contratado	Educación Básica Regular	Inicial	1 430
		Secundaria	
	Educación Básica Especial	Inicial	
		Primaria	

Fuente: MINEDU⁷

Mediante Decreto Supremo N° 042-2020-EF, se ha incrementado las remuneraciones conforme el cuadro que señalo:

Cargo	Modalidad	Nivel	Remuneración Mensual S/
Auxiliar de Educación Nombrado	Educación Básica Regular-EBR	Inicial	1 430,00
		Secundaria	
	Educación Básica Especial-EBE	Inicial	
		Primaria	
Auxiliar de Educación Contratado	Educación Básica Regular-EBR	Inicial	1 430,00
		Secundaria	
	Educación Básica Especial-EBE	Inicial	
		Primaria	

Y a los docentes de la educación básica de igual forma se ha incrementado sus remuneraciones mediante el Decreto Supremo 041-2020-EF, valor del RIM S/. 76,67 (Setenta y seis y 67/100 soles) y en el mes de noviembre del 2020 nuevamente el Ministerio de educación dispuso otro aumento mediante Decreto Supremo 343-2020-EF, valor del RIM S/ 80,01 (Ochenta y 01/100 soles), y otra

⁷<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/auxiliares-de-educacion.php>

vez los docentes recibieron otro incremento de sus remuneraciones mediante el Decreto Supremo 031-2022-EF, valor del RIM S/ 83,34 (Ochenta y tres y 34/100 soles), lo cual a diferencia a los auxiliares de educación no ha sido acreedor de ningún incremento salarial, discriminándose a todos los auxiliares de educación del Perú.

2.1. NECESIDAD DE DAR SOLUCIÓN A DICHA PROBLEMÁTICA

Conforme lo desarrollado en la presente exposición de motivos podemos advertir que los auxiliares de educación quienes llevan la responsabilidad de coadyuvar la disciplina en las instituciones educativas y el apoyo de la formación académico de los estudiantes deben tener la misma forma de retribución económica sobre los docentes de educación básica regular y el incremento deben disponerse sobre la base del valor del 80% del RIM, a fin de eliminar la discriminación salarial en los auxiliares de educación.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está alineada a lo que dispone la Constitución Política del Perú, la legislación vigente concordante con normas relacionadas al Estado de Derecho y jerarquía de las leyes. Y tiene como finalidad de mejorar las remuneraciones de los auxiliares de educación a nivel nacional comprendidos en la Ley N° 30493, con ello se garantizará una remuneración justa y equitativa.

IV. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La aprobación y promulgación de la presente iniciativa legislativa, no le significará ningún tipo de egreso adicional al Estado, ya que su objetivo fundamental es eliminar la discriminación salarial en aumentos remunerativos en los docentes para ello el Ministerio de Educación de acuerdo al presupuesto que se programará el incremento salarial tanto para los docentes y los auxiliares de educación en su oportunidad.

Con la presente propuesta legislativa se beneficiará a los auxiliares de educación a fin de garantizar una remuneración justa y equitativa, en el presente caso NO SE ESTA SOLICITANDO UN INCREMENTO, si no, lo que se propone es que la remuneración del auxiliar de educación debe estar regulado sobre la base del 80% de la remuneración Integra mensual cuando se genere un incremento a los docentes de la educación básica a fin que las futuros incrementos y no se aisle y se le deniegue el incremento salarial.

V. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta, está alineada con los objetivos del numeral II. "EQUIDAD Y JUSTICIASOCIAL", del Acuerdo Nacional y vinculados con las Políticas de Estado en el numeral 14. "ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO", y concordante con el tema 35. "Modernización de la normativa laboral y reconocimiento de los derechos laborales" de la Agenda Legislativa del Congreso para el período Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2021-2022-CR.