

## 1. OBJETIVO

El objetivo de esta política salarial es establecer criterios objetivos y transparentes para la determinación de las remuneraciones de los trabajadores de Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L., en cumplimiento de la Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres, y su reglamento.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política salarial aplica a todos los trabajadores de Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L., independientemente de su género, origen étnico, religión, nacionalidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición personal.

## 3. DEFINICIONES

- 3.1. Puesto de trabajo: Conjunto de tareas y responsabilidades que un trabajador debe realizar de manera habitual dentro de la empresa.
- 3.2. Categoría: Agrupación de puestos de trabajo con características similares en términos de complejidad, responsabilidad, exigencias físicas y mentales, y nivel de formación y experiencia requeridos.
- 3.3. Función: Subconjunto de tareas dentro de un puesto de trabajo.
- 3.4. Remuneración: Total de ingresos que percibe un trabajador por su trabajo, incluyendo el sueldo básico, las bonificaciones, las comisiones y otros beneficios.
- 3.5. Banda Salarial: Rango de salarios que se establece para un puesto de trabajo en una empresa, que está definido por un sueldo mínimo y máximo. También se conoce como rango salarial.

## 4. CRITERIOS DE DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Las remuneraciones de los trabajadores de Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L. se determinarán en función de los siguientes criterios:

- 4.1. Valor del puesto: Este criterio se basará en la complejidad, la responsabilidad, las exigencias físicas y mentales, y el nivel de formación y experiencia requeridos para desempeñar el puesto de trabajo.
- 4.2. Desempeño del trabajador: Este criterio se basará en la evaluación del desempeño del trabajador, considerando aspectos como el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo, la iniciativa, el trabajo en equipo y la actitud.
- 4.3. Antigüedad: Este criterio reconocerá la experiencia y el conocimiento acumulado por el trabajador a lo largo del tiempo en la empresa.

## 5. ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial de Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L. se compone de los siguientes elementos:

- 5.1. Sueldo básico: Remuneración mínima mensual que se percibe por el desempeño de un puesto de trabajo.
- 5.2. Bonificaciones: Remuneraciones variables que se otorgan al trabajador en función del cumplimiento de objetivos, la productividad o el desempeño individual o colectivo.
- 5.3. Comisiones: Remuneraciones variables que se otorgan al trabajador en función de las ventas realizadas o de otros logros específicos.
- 5.4. Otros beneficios: Beneficios adicionales que se otorgan al trabajador, como seguro médico, seguro dental, vale de alimentación, transporte subvencionado, etc.

## 6. BANDAS SALARIALES

La determinación de los salarios dentro de Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L. serán de acuerdo con las bandas salariales siendo éstas, las siguientes:

BANDA SALARIAL	CRITERIO	% DEL SALARIO
PUNTO MINIMO	Trabajador recién contratado, sin experiencia y en proceso de adaptación.	80%
PUNTO MEDIO	Trabajador de la empresa o recién contratado con experiencia probada y con desempeño estándar requerido para el puesto.	100%
PUNTO MÁXIMO	Trabajador de la empresa o recién contratado maduro en el cargo con mayor experiencia y un desempeño sobresaliente.	120%

Con estos criterios se definirán los sueldos del personal dentro de la empresa y en ninguna circunstancia el salario en el punto mínimo puede ser menor al sueldo mínimo vital.

## 7. EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL

La política salarial de Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L. será revisada y actualizada periódicamente, al menos una vez al año, para tomar en cuenta los cambios en el mercado laboral, el costo de vida y la situación económica del país.

**8. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL**

La política salarial de Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L. será comunicada por escrito a todos los trabajadores, tanto al momento de su contratación como cuando se produzcan modificaciones.

**9. MEDIDAS PARA PREVENIR Y ATENDER LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA**

Editora & Comercializadora CARTOLAN E.I.R.L. implementará las siguientes medidas para prevenir y atender la discriminación remunerativa:

- 9.1. Elaboración y mantenimiento de un registro de remuneraciones: Se llevará un registro de las remuneraciones de todos los trabajadores, desglosando por género, categoría, función y antigüedad.
- 9.2. Análisis periódico del registro de remuneraciones: Se realizará un análisis periódico del registro de remuneraciones para identificar posibles brechas salariales de género.
- 9.3. Implementación de canales de denuncia: Se establecerán canales de denuncia para que los trabajadores puedan reportar cualquier caso de discriminación remunerativa que detecten.
- 9.4. Investigación de las denuncias: Se investigarán todas las denuncias de discriminación remunerativa de manera diligente y confidencial.
- 9.5. Aplicación de medidas correctivas: Se aplicarán las medidas correctivas correspondientes en caso de que se compruebe la existencia de discriminación remunerativa.

**10. RESPONSABILIDADES**

- 10.1. Gerencia de Administración: Será responsable de la elaboración, implementación y actualización de la política salarial.
- 10.2. Trabajadores: Serán responsables de conocer y cumplir con la política salarial



**CIRILO ARIAS ARNICA**  
Gerente General