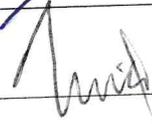


# POLÍTICA SALARIAL - OBREROS

## CONCREMAX

	Nombres y Apellidos	Puesto	Firma	Fecha
Revisado por	Jorge Chávez	Jefe de Recursos Humanos		01.10.19
Aprobado por	Miguel Caldas	Gerente de RR.HH.		



**DOCUMENTO CONTROLADO**

Prohibida su reproducción sin la autorización de SGI.

	Rev. 02	<b>POLÍTICA SALARIAL - OBREROS</b>	Página 2 de 6
			01.10.19

## 1. OBJETIVO

- 1.1. Establecer criterios y directrices para la gestión, fijación o reajuste de los esquemas de remuneración de los trabajadores y trabajadoras obreros, y generar las pautas que coadyuven a evitar la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

## 2. ALCANCE

Esta Política Salarial es de aplicación a los trabajadores y trabajadoras obreros de la empresa de CONCREMAX S.A. (en adelante, "CONCREMAX" o "la Empresa"). Los aspectos básicos de esta política son los factores de evaluación del puesto y el mecanismo de mantenimiento salarial.

## 3. BASE LEGAL

- Constitución política del Perú.
- D. S. N° 003-97-TR.
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.
- Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N°30709.
- Otras normas relacionadas.

## 4. DEFINICIONES

### 4.1. Remuneración:

El término de remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador.

#### 4.1.1. Sueldo Básico:

Se denominará Sueldo Básico Bruto a la remuneración fija que reciba de manera mensual el trabajador como contraprestación del servicio o labor profesional. El Sueldo Básico Bruto retribuye el valor objetivo del puesto de trabajo que desempeña el trabajador.

#### 4.1.2. Remuneración Variable

La empresa podrá establecer otros conceptos remunerativos cuando existan condiciones o circunstancias especiales que lo ameriten, tales como: altura, lejanía de la ciudad, productividad, destaque, desempeño, horas extras, entre otras. El pago por estos conceptos cesa cuando desaparecen estas condiciones y/o circunstancias especiales.

### 4.2. Perfil del puesto:

Es el documento que indica las funciones, los requisitos y calificaciones exigidos para el cumplimiento satisfactorio del puesto de trabajo.

Acerca de la actualización de los perfiles de puesto: cada gerencia de la Empresa, en coordinación con el área de Compensaciones, es responsable de la actualización de los perfiles de puesto de su estructura organizativa y de la difusión de estos a los ocupantes.

<b>Fecha de aprobación</b> 01.10.19	<b>Elaborado por</b> Recursos Humanos	<b>Revisado por</b> Jefe de Recursos Humanos	<b>Aprobado por</b> Gerente de RR.HH.
--	--	---	--




	Rev. 02	<b>POLÍTICA SALARIAL - OBREROS</b>	Página 3 de 6
			01.10.19

#### **4.3. Metodología de Evaluación del puesto a través de la Puntuación de Factores:**

Permite otorgar un valor objetivo al puesto de trabajo y se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Esta metodología es reconocida por la Organización Internacional de Trabajo como un método formal de evaluación del puesto de trabajo, que permite determinar el valor numérico de un puesto de trabajo, a través del desglose de sus características en componentes.
- La evaluación del puesto de trabajo se centra en el contenido de este, no en las capacidades y características de aquellas personas que llevan a cabo el trabajo ni en su rendimiento.
- Esta metodología permite determinar si dos puestos de trabajo diferentes tienen similar valor o no. El valor del puesto no significa la misma remuneración para los trabajadores del mismo puesto, porque esta última se ve influenciada por factores objetivos diferenciadores.

#### **4.4. Factor de Evaluación:**

Es aquel requerimiento, condición y responsabilidad que caracteriza y exige el puesto de trabajo a efectos que dicho cargo cumpla con su finalidad en la Empresa.

#### **4.5. Categoría:**

La categoría refleja una jerarquización de la relevancia de los puestos en la Empresa; con lo cual a menor categoría, menor relevancia objetiva del puesto y a mayor categoría, mayor relevancia objetiva del puesto.

#### **4.6. Banda Salarial:**

Franja en que se encuentran los mínimos y máximos del sueldo básico bruto asignado a los puestos de trabajo pertenecientes a una misma categoría.

#### **4.7. Equidad Interna:**

Está centrada en aspectos al interior de la organización y significa que los puestos de trabajo que ocupen la misma categoría compartirán una misma Banda Salarial.

#### **4.8. Estudio de Mercado:**

Significa acceder a información proporcionada por las consultoras en materia salarial, sin que esto genere una obligación de aplicación.

### **5. ADMINISTRACIÓN Y MANTENIMIENTO SALARIAL**

Es política de la Empresa realizar la administración y el mantenimiento de las remuneraciones de sus trabajadores (haber básico, gratificaciones, bonos, asignaciones facultativas, etc.), utilizando criterios como: inflación, valor de los puestos en el mercado, equidad interna, entre otros, dentro de los límites que la capacidad económica y financiera de la Empresa permita, y sin afectar nuestra posición competitiva.

El mecanismo del mantenimiento salarial se hace a través de dos modalidades mutuamente excluyentes:

<b>Fecha de aprobación</b> 01.10.19	<b>Elaborado por</b> Recursos Humanos	<b>Revisado por</b> Jefe de Recursos Humanos	<b>Aprobado por</b> Gerente de RR.HH.
--	--	---	--




- A través de la negociación colectiva
- De modo directo, a quienes no estén afectos a la negociación colectiva.

En ambos casos se utilizará los criterios y parámetros citados en el párrafo anterior.

Estas modalidades de mantenimiento son excluyentes.

El tiempo mínimo para realizar algún incremento está entre 3 y 6 meses (tiempo de activo en el periodo actual), dependiendo si es incremento por aplicación general o si es por mercado, a criterio de la empresa.

## 6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE PUESTOS Y ASIGNACIÓN DE LA CATEGORÍA

La valoración de un puesto es un proceso mediante el cual se establece el valor objetivo que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de los puestos en la Empresa, el cual se ve reflejado a través de un puntaje, a partir de la información contenida en el perfil de puesto.

La valoración del puesto de trabajo se realiza aplicando la "Metodología de Evaluación a través de la Puntuación de Factores".

Todos los puestos de trabajo de obreros son evaluados bajo los mismos factores de evaluación. Estos ascienden a cuatro y son los siguientes: (i) formación, (ii) esfuerzo, (iii) responsabilidad por proceso, productos y equipos y (iv) condiciones de trabajo. Estos factores de valoración se desglosan en sub factores:

Factor de Evaluación	Sub Factor de Evaluación
Formación	Nivel indispensable de educación formal
	Experiencia mínima indispensable
Esfuerzo	Habilidad motora
Responsabilidad por proceso, productos y equipos	Magnitud del daño, merma o pérdida promedio
	Probabilidad de ocasionarlo
Condiciones de trabajo	Condiciones
	Frecuencia de ocasionarlo

Estos factores de evaluación pueden variar de acuerdo a las necesidades del negocio.

Si un perfil de puesto se actualiza, corresponde una nueva valoración.

El área especializada de realizar y revisar el trabajo técnico de la valoración de los puestos es el área de Compensaciones, el cual se soporta con las jefaturas respectivas.

### 6.1. Asignar la categoría:

De acuerdo con la Metodología de Evaluación a través de la Puntuación de Factores, luego de la valoración de los puestos, todos los puestos de trabajo se encuentran distribuidos en categorías de acuerdo a su valor (puntaje) en la Empresa.

Para dar cumplimiento a la normativa invocada, para una mejora asignación de categorías y una sana administración de remuneraciones, es necesario que los puestos y sus respectivos nombres se encuentren homologados y categorizados.

<b>Fecha de aprobación</b> 01.10.19	<b>Elaborado por</b> Recursos Humanos	<b>Revisado por</b> Jefe de Recursos Humanos	<b>Aprobado por</b> Gerente de RR.HH.
--	--	---	--




	Rev. 02	<b>POLÍTICA SALARIAL - OBREROS</b>	Página 5 de 6
			01.10.19

## 7. CRITERIOS PARA LA CONTRATACIÓN, PROMOCIONES Y MOVIMIENTOS LATERALES

### 7.1. Contrataciones:

La remuneración de ingreso a la empresa podrá ser mayor o menor que la de sus pares, cuando presenten criterios diferenciadores que lo justifiquen (estos criterios se encuentran contempladas en el punto 8 de la presente Política).

### 7.2. Promociones:

Es una facultad de la empresa y se entiende por promoción al cambio del puesto de trabajo actual a un puesto de mayor categoría.

La remuneración de ingreso a una nueva categoría podrá ser mayor o menor que la de sus pares (nunca menor a la que tenía), cuando presenten criterios diferenciadores que lo justifiquen (estos criterios se encuentran contempladas en el punto 8 de la presente Política).

### 7.3. Movimiento Lateral:

Es una facultad de la empresa y se entiende por movimiento lateral el cambio del puesto actual a un puesto que se encuentra en la misma categoría.

La remuneración producto de un movimiento lateral en una misma categoría podrá ser mayor o menor que la de sus pares (nunca menor a la que tenía), cuando presenten criterios diferenciadores que lo justifiquen (estos criterios se encuentran contempladas en el punto 8 de la presente Política).

## 8. CRITERIOS OBJETIVOS DE DIFERENCIACIÓN SALARIAL

En caso de verificar la existencia de diferencias salariales entre trabajadores (hombres y mujeres) que pertenezcan a una misma categoría, debe considerarse como criterios objetivos de justificación de dichas diferencias, entre los cuales se encuentran las siguientes:

- Antigüedad del trabajador.
- Negociación Colectiva.
- Escasez de la oferta de la mano de obra calificada para un puesto determinado.
- Costos de vida de la localidad donde se presta el servicio.
- Experiencia laboral (años dentro y fuera de la Empresa).
- Perfil académico o educativo.
- El lugar de trabajo.
- La realización de trabajo en jornada reducida, en jornada atípica o a tiempo parcial.
- Horario de trabajo.
- Productividad.
- Valoración del puesto.

Esta relación de criterios es meramente enunciativa y no es limitativa.

## 9. PLAN DE MEJORA Y ASPECTOS FINALES

En el caso que se identifiquen brechas salariales entre trabajadores hombres y mujeres, el área de Compensaciones coordinará la implementación de un Plan de trabajo, que ayude a disminuirlas; y que pueda incluir el desarrollo de competencias laborales, capacitación, pasantía, entre otros.

<b>Fecha de aprobación</b> 01.10.19	<b>Elaborado por</b> Recursos Humanos	<b>Revisado por</b> Jefe de Recursos Humanos	<b>Aprobado por</b> Gerente de RR.HH.
--	--	---	--



	Rev. 02	<b>POLÍTICA SALARIAL - OBREROS</b>	Página 6 de 6
			01.10.19

En el caso que se identifiquen brechas salariales entre trabajadores hombres y mujeres, el área de Compensaciones coordinará la implementación de un Plan de trabajo, que ayude a disminuirlas; y que pueda incluir el desarrollo de competencias laborales, capacitación, pasantía, entre otros.

Este documento contiene los aspectos básicos de la política salarial para trabajadores hombres y mujeres que serán materia de difusión, dejando a salvo cualquier error u omisión en que involuntariamente se pueda haber incurrido.

<b>Fecha de aprobación</b> 01.10.19	<b>Elaborado por</b> Recursos Humanos	<b>Revisado por</b> Jefe de Recursos Humanos	<b>Aprobado por</b> Gerente de RR.HH.
--	--	---	--