

	POLÍTICA			
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA			
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	Inicio de Vigencia	12/10/2021
			Páginas 1/9	

POLÍTICA DE EQUIDAD REMUNERATIVA

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
JEFE DE RELACIONES LABORALES Renato Carlin	GERENTE DE GESTIÓN HUMANA Ivonne Choy	GERENTE DE GESTIÓN HUMANA Janis Rey



 <small>Powered by</small> 	POLÍTICA			
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA			
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	Inicio de Vigencia	12/10/2021
			Páginas 2/9	

INDICE

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. DISPOSICIONES	3
4. DOCUMENTOS RELACIONADOS	9

CONTROL DE CAMBIOS

VER	FECHA	ÁREA SOLICITANTE	CAMBIOS
01	01/10/19	Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración Inicial
02	01/02/21	Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> Encabezado, marca y logo Las definiciones se reubicaron en el pie de página
03	02/10/21	Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> Cambio de nombre, se incluye el término “equidad” Se enfatizó y modificó algunas afirmaciones con el fin de tener un enfoque de equidad

 <small>Powered by</small> 	POLÍTICA						
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA						
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 70%;">Inicio de Vigencia</td> <td style="width: 30%;">12/10/2021</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Páginas 3/9</td> </tr> </table>	Inicio de Vigencia	12/10/2021	Páginas 3/9	
Inicio de Vigencia	12/10/2021						
Páginas 3/9							

1. OBJETIVO

Mediante la presente política, LIMA EXPRESA S.A.C. (en adelante, LIMA EXPRESA) delimita los criterios y directrices que se aplicarán a efectos de determinar las remuneraciones e incrementos de sus trabajadores.

Los lineamientos establecidos en la presente política se aplicarán de forma clara, objetiva y sin distinción alguna, validando el compromiso de procurar el respeto y la protección de la diversidad de su personal; garantizando los principios de equidad de oportunidades y de remuneración¹.

2. ALCANCE

Los principios definidos en esta política son aplicables a todos los colaboradores que se encuentren en la planilla de LIMA EXPRESA, a excepción de aquellos trabajadores cuyas remuneraciones y/o condiciones laborales se regulen mediante alguna fórmula de negociación individual y/o colectiva, quienes se regirán por el alcance de los convenios suscritos con LIMA EXPRESA.

Cabe resaltar que, en ningún caso, la aplicación de la presente política, implicará la acumulación, la duplicidad y/o acumulación de beneficios o aumentos a favor de los trabajadores.

3. DISPOSICIONES

4.1 Roles y Responsabilidades


4.1.1 La aplicación, cumplimiento, interpretación y control de la difusión de esta política recaen sobre el Área de Gestión Humana en coordinación con la Gerencia General. En tal sentido ésta última, (Gerencia General) será la encargada de garantizar el cumplimiento de los principios y criterios establecidos en la presente política, y de absolver las dudas y/o consultas que surjan al respecto.

4.2 Principios del sistema de gestión de compensaciones en LIMA EXPRESA

4.2.1 LIMA EXPRESA tiene como objetivo contar con un sistema de recompensas basado en la meritocracia, que reconozca los buenos resultados de desempeño alcanzados por sus colaboradores y que se encuentren alineados con su estrategia. De esta manera contribuye con la atracción, desarrollo y retención del talento humano.

4.2.2 Los beneficios de contar con un sistema de compensaciones son que los colaboradores reciban una compensación equitativa y competitiva, que la organización presente un mejor posicionamiento en el mercado para atraer talento y que gestione revisiones salariales anuales, otorgando aumentos de manera efectiva y equitativa.

• ¹ **Remuneración:** El concepto de remuneración engloba la remuneración fija y/o variable, principal y/o complementaria, que el trabajador reciba de parte de LIMA EXPRESA.

	POLÍTICA			
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA			
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	Inicio de Vigencia	12/10/2021
			Páginas 4/9	

- 4.2.3 El sistema de gestión de compensaciones se encuentra basado en tres aspectos principales:
- Nivel de Responsabilidad: Metodología “Hay”.
 - Valor de Mercado: Encuestas de mercado.
 - Desempeño: Modelo de Gestión de Desempeño de LIMA EXPRESA
- 4.2.4 Cualquier empleado, mujeres y hombres, tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Ello supone que tanto hombres y mujeres deben recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando realicen un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, sea de igual valor.
- 4.2.5 **El sistema de gestión de compensaciones** desarrolla una estructura salarial, en la que se agrupan los puestos de trabajo de similar nivel en un mismo rango remunerativo, que más adelante conoceremos como Banda Salarial.
- 4.2.6 Los elementos comprendidos en la definición de una estructura salarial son los siguientes:
- a) Evaluación de puestos
 - b) Análisis de Equidad Interna y Externa
 - c) Remuneración Fija
 - d) Remuneración Variable

4.3 Evaluación de puestos


- 4.3.1 Es el proceso por el cual se define el valor relativo del puesto, de acuerdo a las responsabilidades que presenta dentro de la estructura de LIMA EXPRESA. Mediante este proceso se puede determinar la posición relativa de cada puesto respecto a los demás puestos de la compañía además de los puestos más importantes o relevantes dentro de nuestra estructura. Esta posición relativa se denomina “grado”, y se puede reflejar en la matriz de categorización de puestos
- 4.3.2 Una adecuada evaluación de puestos incluye tres elementos:
- Relevamiento de la descripción de los puestos
 - Valoración de los puestos según metodología adoptada por LIMA EXPRESA
 - Categorización de los puestos

Relevamiento de la descripción de los puestos

- 4.3.3 Todos los puestos de LIMA EXPRESA deben tener una descripción que identifique claramente las funciones, responsabilidades, nivel de autonomía e impacto organizacional del mismo, así como las competencias necesarias para su adecuado desempeño.

Valoración de los puestos según metodología adoptada por LIMA EXPRESA

- 4.3.4 Las valoraciones de puestos se realizarán en base a la información consignada en las descripciones de puestos respectivas, utilizando la metodología definida en LIMA EXPRESA. Las valoraciones de puestos serán revisadas anualmente por el Comité (Gestión Humana y Directores). De

	POLÍTICA			
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA			
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	Inicio de Vigencia	12/10/2021
			Páginas 5/9	

esta manera, se pretende asegurar el mantenimiento continuo del Mapa de Puestos LIMA EXPRESA.

Categorización de los puestos

4.3.5 Una categoría agrupa los puestos en un mismo grado según puntaje obtenido en sus valoraciones.

4.4 Análisis de Equidad Externa

4.4.1 Es el proceso mediante el cual se analizan y se comparan los puestos de LIMA EXPRESA con respecto al mercado para asegurar la competitividad externa de la organización en lo referente a la compensación de sus colaboradores.

4.4.2 A través de este proceso se selecciona una muestra de empresas del mercado como referencia para analizar sus remuneraciones. Así mismo es aquí donde se determina la estrategia de posicionamiento salarial en la data obtenida del mercado.

4.4.3 **Mercado Salarial:** El área de Gestión Humana definirá de manera anual la muestra de mercado salarial.

4.4.4 **Posicionamiento de mercado:** La estrategia de LIMA EXPRESA tomará en cuenta los sueldos del mercado de referencia según la homologación de puestos realizada. Este valor de referencia es la Mediana que será identificada en las encuestas salariales.

4.4.5 Las homologaciones de puestos respecto al mercado deberán ser revisadas periódicamente y es responsabilidad del área de Gestión Humana homologar las posiciones nuevas a fin de mantener actualizada la estructura salarial.

4.4.6 **Estructura Salarial:** Es el proceso mediante el cual se integra el análisis de equidad interna y externa, relacionando los sueldos de cada puesto según el mercado con los grados salariales definidos internamente.


4.4.7 El objetivo de construir una estructura salarial es determinar bandas salariales por grados para administrar el crecimiento de los sueldos de una manera más eficiente. A continuación un ejemplo:

	LIMA EXPRESA		
Grados	80%	100%	120%
15	X-20%	X	X+ 20%

4.4.8 Cada grado salarial tiene un valor de mercado el cual recibe el nombre de Mediana y a partir del cual se define una banda salarial con una amplitud del 50% (distancia entre el mínimo y el máximo de la banda: Máximo/Mínimo -1 = 50% lo cual equivale a una dispersión máxima de +/- 20% alrededor del promedio.

4.5 Remuneración Fija

4.5.1 **Sueldo Básico:** Es la retribución fija que tiene como derecho cada colaborador a percibir de manera mensual, conforme al grado salarial en el que se encuentra su puesto.

	POLÍTICA			
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA			
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	Inicio de Vigencia	12/10/2021
			Páginas 6/9	

4.5.2 **Posición Salarial:** Es la ubicación salarial del sueldo del colaborador en la banda salarial designada para su puesto. La manera de identificarlo es dividiendo su sueldo entre el punto medio de la banda.

Posición Salarial = Sueldo Básico / Punto medio de la Banda

4.5.3 Considerando la amplitud de la banda, se definen tres tramos en los que se puede ubicar el sueldo básico respecto al sueldo promedio de cada banda salarial.

- ✓ **Debajo de la banda:** Todos aquellos sueldos cuya posición sea menor al 80%
- ✓ **En banda:** Todos los sueldos cuya posición se encuentre entre el 80% y 120%
- ✓ **Encima de la banda:** Todos aquellos sueldos cuya posición sea mayor al 120%

4.6 Remuneración variable

- 4.6.1 LIMA EXPRESA cuenta con un sistema de desempeño y compensación variable que tiene como objetivo asegurar el alineamiento de las metas de las diferentes áreas con los objetivos estratégicos de la organización. Éstas contribuyen a la consecución de los mismos y se encuentran asociados a un nivel de cumplimiento.
- 4.6.2 LIMA EXPRESA tiene implementado el plan de Bono por metas, este plan considera a los puestos de Jefaturas, Gerencias y Dirección y aquellos cargos de responsabilidad seleccionados (Política de Bonificación por Logros de Resultados).

4.7 Negociación colectiva


- 4.7.1 LIMA EXPRESA respeta los acuerdos colectivos suscritos con la organización sindical, así como el pleno ejercicio de dicho derecho. En tal sentido, los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos percibirán los beneficios previstos en dichos acuerdos y el aumento de sus remuneraciones no se encontrarán sujetas a ningún otro criterio distinto a aquellos acordados en el citado Convenio.

4.8 Tipos de incremento de remuneraciones

- 4.8.1 La política remunerativa de LIMA EXPRESA distingue 2 tipos de incrementos:
- a) Incremento por mérito
 - b) Incremento por cambio de cargo

a) Incremento por mérito

- 4.8.2 Este incremento se determina en función al resultado obtenido por el trabajador con relación a la Entrevista Anual (evaluación de desempeño y competencias) que es practicado anualmente y la posición en el rango salarial (compa ratio).
- 4.8.3 En este sentido, será posible que existan remuneraciones diferenciadas

 Powered by VINEI	POLÍTICA			
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA			
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	Inicio de Vigencia	12/10/2021
			Páginas 7/9	

entre trabajadores que pertenecen al mismo puesto de trabajo dependiendo de la valoración particular, promedio general expresado en porcentajes que obtenga cada uno de ellos de acuerdo a una matriz de incremento salarial.

- 4.8.4 A continuación, se presenta un ejemplo de matriz de incremento salarial, la misma que se aplicará en aquellos años en los que la empresa cuente con los medios económicos y cuyos parámetros dependerán del contexto económico y financiero del momento.



Matriz basada en desempeño individual y posición en el rango

COMPA RATIO	112 a <120	104 a 112	96 a 104	88 a 96	0 a 88
NIVEL DE DESEMPEÑO	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5
EXCELENTE:	Inflación + 3	Inflación + 3.5	Inflación + 4	Inflación + 4.5	Inflación + 5
BUENO:	Inflación + 1	Inflación + 1.5	Inflación + 2	Inflación + 2.5	Inflación + 3
CUMPLE:	Inflación - 1	Inflación - 0.5	Inflación	Inflación + 0.5	Inflación + 1
BAJO LO ESPERADO:	Inflación - 2	Inflación - 1.5	Inflación - 1	Inflación - 0.5	Inflación - 0
INSATISFACTORIO:	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

b) Incremento por cambio de cargo

- 4.8.5 LIMA EXPRESA brindará incrementos a los empleados que reciban una asignación formal y permanente a un puesto de mayor exigencia y responsabilidad, ubicado por lo tanto en un grado superior.
- 4.8.6 En caso de promoción, el personal promovido tendrá derecho a percibir una remuneración que lo ubique en el nivel mínimo del grado del puesto promovido.
- 4.8.7 El incremento se brindará en 2 momentos:
- 4.8.8 La mitad al inicio de su nuevo puesto. La segunda mitad a los 12 meses de haber iniciado su nuevo puesto si la evaluación de desempeño es conforme.
- 4.8.9 Ocasionalmente se puede otorgar la totalidad en seis meses luego de la toma de funciones)
- 4.8.10 En los casos en los que el salario inicial sea cerca o mayor al mínimo de la banda correspondiente al nuevo grado del puesto al cuál fue promovido, se evaluará cada caso de manera individual y se validará con la Gerencia General. Este caso no da lugar a incremento por promoción. El empleado será evaluado en la próxima revisión salarial anual de la empresa
- 4.8.11 El otorgamiento de los aumentos en función a los criterios indicados, estará condicionado a la situación económica y financiera de LIMA EXPRESA, quien en definitiva analizará si los mismos son viables en cada oportunidad.

4.9 Consideraciones para el ingreso de personal

 <small>Powered by</small> 	POLÍTICA						
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA						
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Inicio de Vigencia</td> <td style="width: 40%;">12/10/2021</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Páginas 8/9</td> </tr> </table>	Inicio de Vigencia	12/10/2021	Páginas 8/9	
Inicio de Vigencia	12/10/2021						
Páginas 8/9							

- 4.9.1 El Área de Selección solicitará al Área de Compensaciones, la banda salarial de ingreso con la cual se manejará el proceso de reclutamiento y selección. Esta banda Salarial será definida teniendo en cuenta los principios de equidad interna y competitividad externa descritos anteriormente.
- 4.9.2 Los nuevos ingresos percibirán un sueldo igual o superior al mínimo de la banda del grado al cual pertenezca el puesto. Sólo en casos excepcionales de puestos muy especializados se evaluará ofrecer un salario igual o superior a la mediana de la banda salarial, siempre y cuando la situación de la empresa lo permita.

4.10 Difusión de información

- 4.10.1 El presente documento será difundido exclusivamente a los directores y gerentes de la empresa, así como al área de Gestión Humana.
- 4.10.2 Asimismo, LIMA EXPRESA informará a todos sus trabajadores acerca de la presente política remunerativa, así como sobre los criterios y lineamientos empleados para la elaboración de la misma, de acuerdo con la legislación vigente. En el caso de los nuevos trabajadores que se incorporen a LIMA EXPRESA, éstos serán informados sobre el contenido de la presente política al momento de su ingreso.
- 4.10.3 Sin perjuicio de lo señalado, los trabajadores tienen la obligación de mantener en absoluta reserva la información otorgada de la presente política, por lo que se encuentra prohibida su reproducción total o parcial por ningún medio, así su distribución a personas externas a LIMA EXPRESA. El incumplimiento de dicho deber de confidencialidad faculta a LIMA EXPRESA a tomar las medidas disciplinarias que estime convenientes.

4.11 Revisión de las bandas salariales



- 4.11.1 La revisión de las bandas salariales y de los criterios objetivos establecidos en la presente política se encuentra a cargo del Área de Gestión Humana y Gerencia General con el fin de responder adecuadamente a las tendencias del mercado. No obstante, en línea de lo señalado en la política, los incrementos se determinarán principalmente en atención al desempeño del trabajador y a la capacidad económica y financiera de LIMA EXPRESA de atender dichos incrementos.

4.12 Vigencia

- 4.12.1 La presente política se encuentra vigente a partir de la aprobación de la presente política.

4.13 Consideraciones Finales

- 4.13.1 LIMA EXPRESA tiene la facultad de modificar y aplicar la presente política en función de sus necesidades organizacionales y económicas.

 <small>Powered by</small> 	POLÍTICA			
	DE EQUIDAD REMUNERATIVA			
Versión: 03	Gerencia: Gestión Humana	GDH-PLT-50-001	Inicio de Vigencia	12/10/2021
			Páginas 9/9	

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Marco Normativo:

- Constitución Política del Perú de 1993, vigente desde el 01 de enero de 1994.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley No. 30709 del 30 de noviembre del 2017, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- Decreto Supremo No. 002-2018-TR, Reglamento de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres del 7 de marzo del 2018
- Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Política de bonificación por logros de resultados