

POLÍTICA DE IGUALDAD SALARIAL

DETERMINACION DE SALARIOS Y BANDAS SALARIALES:

1. Las compensaciones y salarios deberán ser establecidos en base a:
 - a. Salarios del mercado según el tipo de negocio.
 - b. Estudio de categorización y Valoración del puesto.
2. Los trabajadores que realizan trabajos similares deben recibir una remuneración acorde a la banda salarial a la que su puesto pertenece, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.
3. Para puestos claves y top performers (trabajadores que demuestran tener resultados por encima de lo esperado), la remuneración podrá situarse dentro de la escala máxima de nuestra Escala de Salarios y Mercado laboral.
4. Para el proceso de estructura salarial:
 - a. La empresa respetara la “Escala Salarial”, estableciendo y manteniendo una estructura de remuneración justa y coherente con cada puesto, de tal manera que exista una escala creciente de salarios de grado a grado.
 - b. Las remuneraciones fijas serán competitivas con el mercado laboral de referencia, de esta manera la estructura salarial establecida permitirá atraer y retener al personal, por lo que es importante también mantener actualizada la información del mercado.

CASOS DE INCREMENTOS SALARIALES

1. Las oportunidades de ascenso y/o crecimiento profesional del trabajador dentro de la empresa, serán determinados por factores objetivos tales como: Evaluación de Desempeño, Experiencia y factores aptitudinales.
2. El monto de un nuevo trabajador que ingresa a la empresa estará en relación directa con su nivel ocupacional, categorización del puesto y percibirá la remuneración mínima de la banda salarial a la que pertenece la posición a ocupar.
3. Los incrementos se realizarán en la oportunidad que la empresa lo estimen conveniente y tomando en cuenta la situación de la empresa, el desarrollo profesional y aporte del trabajador en la empresa.
4. Anualmente se revisará la escala salarial y el sueldo de los trabajadores, tomando en cuenta la evaluación de desempeño, las nivelaciones pendientes, igualdad salarial y mercado laboral.



ONSITE PERU S.A.C.
Juan Solis Ludeña
Gerente General

Juan Solis Ludeña
Gerente General