

POLÍTICA SALARIAL

1. La revisión de las remuneraciones se realiza de manera anual por competitividad y se efectuarán los ajustes que se consideren necesarios en función de su posición en banda salarial, teniendo en cuenta el rol de cada posición y las evaluaciones respectivas, así como los factores externos que puedan afectar la economía. La Gerencia General podrá autorizar ajustes antes de la evaluación anual.
2. El sector de referencia con el cual se comparan los salarios de la empresa estará conformado por las empresas de los sectores de construcción y minería; sin embargo, podrá ser flexibilizado en el sentido de poder incluir o excluir diferentes empresas que puedan ser o no competencia directa con la empresa en la atracción y retención de profesionales.
3. El sueldo de ingreso será el límite inferior de la escala respectiva, a menos que por su especialización deba de ingresar con un sueldo diferenciado.
4. La remuneración mínima por pagar es el importe que indica el art 1. Del DECRETO SUPREMO N° 004-2018-TR.
5. Los sueldos se abonarán mensualmente, mediante depósito en cuenta de acuerdo con lo establecido por Ley.
6. Las categorías con la que se cuentan son las siguientes:
 - Gerencias
 - Jefaturas
 - Supervisión
 - Analistas
 - Gestores
7. Los criterios para utilizar para diferenciar sueldos son los siguientes:
 - Antigüedad
 - Experiencia
 - Dimensión de las obras
 - Nivel de responsabilidad
8. Los periodos de licencia por Maternidad, Paternidad, Incapacidad para trabajar, no serán factores diferenciadores para la asignación de incrementos, todos estos periodos serán considerados efectivamente laborados en concordancia con la norma vigente.
9. El sexo, raza, género u otros que puedan considerarse; no serán factores discriminatorios ni para la contratación ni para los incrementos de remuneración.
10. Se promoverá la movilización interna, dando prioridad a los trabajadores a cambiar de puesto (Vertical u horizontalmente).



Juan José González Rebón
Gerente General