

**CONSORCIO AZUCARERO
DE EMPRESAS INDUSTRIALES**

**POLÍTICA SOBRE
COMPENSACIÓN JUSTA**



POLÍTICA SOBRE COMPENSACIÓN JUSTA

I. PROPÓSITO

Mediante esta política, la empresa establece un compromiso con sus empleados de establecer un salario justo en proporción al trabajo realizado y competitivo en comparación al mercado de trabajo.

II. POLÍTICA GENERAL

La empresa se compromete a respetar el salario mínimo establecido por ley en las categorías que aplique. También se compromete a realizar estudios de equidad interna usando métodos a su alcance, para garantizar que la clasificación de los niveles salariales obedece a la complejidad de los puestos.

Además se compromete a consultar estudios salariales de mercado realizados por empresas reconocidas para realizar sus comparaciones y establecer competitividad.

III. PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS DE LA POLÍTICA

Con el propósito de que la presente política se cumpla, deberán seguirse los siguientes lineamientos:

1. La empresa cumplirá en todo momento las disposiciones del Comité de Salarios sobre los salarios mínimos que apliquen.
2. La empresa realizará ejercicios de valoración de puestos para clasificar las posiciones en niveles de acuerdo a la complejidad de las funciones a realizar, estableciendo así equidad interna.
3. La empresa consultará un mínimo de dos (2) encuestas salariales realizadas por empresas reconocidas en el mercado de Santo Domingo para establecer sus estructuras salariales y comparar sus posiciones.
4. En las posiciones donde aplique, sobre el salario mínimo se establecerá el pago de incentivos

relacionados a la productividad con el doble propósito de conseguir mejores resultados y garantizar un mejor ingreso a nuestros empleados.

5. La empresa otorgará a los empleados todos los beneficios de ley.
6. También establecerá el otorgamiento de beneficios por encima de la ley, con el propósito de mejorar el salario neto de los empleados. Estos beneficios están sujetos a disponibilidad y condiciones del negocio, por lo que podrían ser cambiados, sustituidos o terminados sin previo aviso.
7. En el caso de los picadores de caña, la empresa otorga vivienda, almuerzo, transporte, agua y cuidado de la salud.
8. El departamento de Recursos Humanos escribirá una política para administrar los salarios, incluyendo los procedimientos que aplican.

V. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA

Para promover el conocimiento y comprensión de la presente política, deberán ser aplicados los siguientes lineamientos:

1. La presente política se publicará en diferentes áreas de la empresa.
2. Esta política se publicará en español, inglés y creole.
3. Los representantes de Recursos Humanos deberán explicar en su totalidad la política a empleados nuevos, durante el período de inducción.
4. El/la gerente de Recursos Humanos conducirá una reunión de entrenamiento para los gerentes y encargados de departamentos, donde se firmará una nota de compromiso para el cumplimiento y comunicación de esta política.

POLÍTICA SOBRE COMPENSACIÓN JUSTA

5. Es responsabilidad continua del supervisor inmediato el asegurarse que todos sus empleados conocen y respetan lo previsto en la política. Es también su responsabilidad el repasar la política con todos los empleados que son transferidos a su área. Los supervisores deberán periódicamente re-enfatizar esta política durante las reuniones del departamento, reuniones de mesa redonda, etc.

VI. PREPARACIÓN Y APROBACIÓN DE ESTA POLÍTICA:

Preparado por: _____ Fecha _____

Aprobado por:

_____ Fecha _____

_____ Fecha _____

_____ Fecha _____

_____ Fecha _____

VII. REVISIONES DE ESTA POLÍTICA:

0. Implementación: _____

1. Revisión: _____

2. Revisión: _____

3. Revisión: _____