

## **POLÍTICA SALARIAL**

El **CONSORCIO VIAL HUÁNUCO** reconoce, valora y respeta a cada uno de los colaboradores, por tanto, **rechaza cualquier tipo o naturaleza de discriminación de cualquier índole en cada una de las acciones y decisiones como organización**. En ese sentido, la Gerencia orientada por su cultura corporativa consciente de la necesidad de establecer una política salarial en cumplimiento de la **Ley de Igualdad Salarial – Ley N° 30709**, establece que:

**PRIMERO:** En materia salarial, se cuenta con un sistema de valoración por puntos y factores, herramienta que permite medir y comparar de manera objetiva y no discriminatoria el valor relativo de los diferentes cargos, tomando como factores, sub-factores y grados los siguientes:

### **1) FACTOR HABILIDADES (nueve sub-factores):**

- a. *Sub-factor: Formación Académica (seis grados)*
- b. *Sub-factor: Exigencia Técnica (cuatro grados)*
- c. *Sub-factor: Iniciativa (cuatro grados)*
- d. *Sub-factor: Antigüedad (cinco grados)*
- e. *Sub-factor: Habilidades blandas (tres grados)*
- f. *Sub-factor: Dificultad de Trabajo (tres grados)*
- g. *Sub-factor: Conocimiento de Idiomas (dos grados)*
- h. *Sub-factor: Toma de Decisiones (cuatro grados)*
- i. *Sub-factor: Complejidad de Pensamiento (cuatro grados)*

### **2) FACTOR ESFUERZO (cuatro sub-factores)**

- a. *Sub-factor: Esfuerzo Físico (cuatro grados)*
- b. *Sub-factor: Esfuerzo Mental (cuatro grados)*
- c. *Sub-factor: Esfuerzo Visual (cuatro grados)*
- d. *Sub-factor: Carga de Trabajo (cuatro grados)*

### **3) FACTOR RESPONSABILIDAD (ocho sub-factores)**

- a. *Sub-factor: Sobre Trabajadores (tres grados)*
- b. *Sub-factor: Sobre Materiales e insumos (tres grados)*
- c. *Sub-factor: Sobre Equipos (tres grados)*

- d. *Sub-factor: Sobre Decisiones Económicas (tres grados)*
- e. *Sub-factor: Sobre Información Confidencial (cuatro grados)*
- f. *Sub-factor: Sobre Contacto con Clientes / Usuarios (tres grados)*
- g. *Sub-factor: Sobre Contacto con Proveedores (tres grados)*
- h. *Sub-factor: Sobre Imagen, Relaciones Públicas y Gestión Externa (tres grados)*

**4) FACTOR CONDICIONES DE TRABAJO (cuatro sub-factores):**

- a. *Sub-factor: Exposición ambiental (tres grados)*
- b. *Sub-factor: Exposición a riesgos personales (tres grados)*
- c. *Sub-factor: Sedentarismo en cumplimiento de funciones (tres grados)*
- d. *Sub-factor: Horario/Jornada de trabajo (tres grados)*

**SEGUNDO:** Las remuneraciones otorgadas al personal en ningún caso serán inferiores a la Remuneración Mínima Vital (R.M.V.) vigente y parte de criterios base: la capacidad profesional, la experiencia y la productividad, por tanto, los reajustes salariales, se otorgan en base incrementos de sueldo por alguna actividad extraordinaria en cumplimiento de sus funciones y en beneficio del **CONSORCIO**, o cuando corresponda el otorgamiento de la bonificación por la eficiencia y desempeño en el trabajo, todo ello según las decisiones que se tomen en las instancias de dirección del **CONSORCIO**.

**TERCERO:** En cumplimiento con la normativa vigente, los períodos de incapacidad temporal vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares de acuerdo a ley, son considerados como efectivamente laborados, según la normativa vigente y no tienen ningún impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier índole.

**CUARTO:** La política retributiva de todos los colaboradores está basada en los principios de equilibrio, relación con su dedicación efectiva y alineación con las estrategias e intereses del **CONSORCIO VIAL HUÁNUCO**. Dicha remuneración persigue atraer, mantener y motivar a personas con el perfil adecuado para el desempeño de las funciones inherentes a todos los cargos de la organización, por tanto, estamos comprometidos a tomar en consideración las responsabilidades de cada uno de los colaboradores, las mejoras prácticas en materia de remuneración, las conclusiones de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados y los resultados obtenidos por nuestra operación.

**QUINTO:** En términos generales, el presente documento pretende:

- Estar alineado con las recomendaciones de la normativa nacional e internacional en materia de Gobierno Corporativo.
- Retribuir adecuadamente a todos los colaboradores atendiendo a los principios de equidad, dedicación y responsabilidad.
- Que la remuneración de los colaboradores guarde una proporción razonable con la importancia y situación económica del **CONSORCIO**, así como los estándares de mercado con consorcios comparables.

**SEXTO:** La aplicación de la presente **Política Salarial** conlleva:

- Ser coherente con el grado de complejidad y responsabilidad asumida por la persona en su puesto de trabajo. Lo que implica relacionar la retribución fija con el grado de contenido.
- Mantener y retener a los más capaces y susceptibles de ser atraídos por el mercado. Lo que conlleva que los paquetes de Compensación Total (en efectivo, en especie y diferido) sean competitivos con los practicados por los Consorcios que constituyen el mercado de referencia.
- Ser acorde con el esfuerzo y desempeño, para lo que debe personalizarse a través de la individualización de la retribución.
- Estimular la consecución de mejores resultados, a través de establecer elementos de retribución variable ligados a los resultados del grupo o el **CONSORCIO** y la actuación personal.

**SEPTIMO:** El **CONSORCIO** respetará la equidad interna de las retribuciones, estableciendo y manteniendo una estructura de retribución justa y coherente con la importancia relativa de los puestos, de manera tal que a mayor nivel de responsabilidad y/o complejidad se tendrá como referencia un mayor nivel de retribución fija. Ello, implica la actualización de las Descripciones y Evaluaciones de Puestos, siendo este último el que proporciona el nivel de contenido de los puestos.

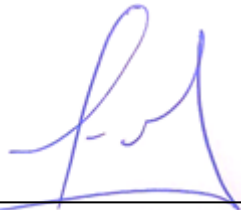
La determinación de estos niveles se obtiene a través de la Metodología de Valoración de Puestos a través de Puntos Factores y Grados, descrita en el apartado **PRIMERO** de la presente política. Como resultado de ello, contamos con un ordenamiento jerárquico en Niveles de todos los puestos. Por lo tanto, los Niveles reflejan la responsabilidad y complejidad de un puesto y el impacto en la creación de valor para el **CONSORCIO**.

**OCTAVO:** El **CONSORCIO** establece un esquema de categorías, al cual puede acceder un segmento del personal de acuerdo a sus competencias, antigüedad, aporte y contribución a los resultados del **CONSORCIO**.

**NOVENO:** Para lograr la fidelización de los colaboradores y la atracción del mejor talento del mercado, el **CONSORCIO** según las posibilidades podrá otorgar beneficios no monetarios adicionales, sin que ello implique una obligación permanente de los mismos.

La presente política se basa en la normativa vigente en materia laboral, por lo cual, a la aprobación del presente documento se socializa con todos los colaboradores del **CONSORCIO**.

Lima, 01 de Julio de 2025.



---

**Carlos Urbano Mego Montalban**  
**Gerente de Proyecto**