

POLÍTICA DE SUELDOS, SALARIOS, BONOS E INCENTIVOS CONORQUE CÍA. LTDA.

1. OBJETO

La presente Política de Sueldos, Salarios, Bonos e Incentivos tiene por objeto establecer los lineamientos que regulan la determinación, administración y pago de las remuneraciones, beneficios económicos, bonos e incentivos otorgados por CONORQUE CÍA. LTDA., garantizando el cumplimiento de la legislación laboral ecuatoriana, los principios de igualdad, equidad, transparencia y sostenibilidad empresarial.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores de CONORQUE CÍA. LTDA., cualquiera sea la modalidad contractual bajo la cual presten sus servicios.

3. BASE LEGAL

La presente política se fundamenta en:

- Constitución de la República del Ecuador, especialmente los artículos 11 numeral 2, 33, 66 numeral 4, 325, 326 numerales 2, 3 y 4, y 328.
- Código del Trabajo.

4. PRINCIPIOS

La política se regirá por los siguientes principios:

- a) Legalidad.
- b) Igualdad y no discriminación.
- c) Igual remuneración por trabajo de igual valor.
- d) Equidad interna.
- e) Sostenibilidad económica de la empresa.
- f) Objetividad en la asignación de beneficios económicos.

5. SUELDOS Y SALARIOS

5.1 Remuneración

La remuneración será fijada de mutuo acuerdo entre CONORQUE CÍA. LTDA. y el trabajador al momento de la contratación, de conformidad con la legislación laboral vigente.

La remuneración pactada constará expresamente en el contrato individual de trabajo y únicamente podrá ser modificada en los casos permitidos por la ley o mediante acuerdo entre las partes, respetando en todo momento el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Para la determinación de la remuneración se considerarán, entre otros, los siguientes criterios objetivos:

5.2 Revisión Salarial

La empresa podrá revisar periódicamente la estructura salarial considerando, entre otros factores:

- Cambios normativos.
- Incrementos del Salario Básico Unificado.
- Evaluaciones de desempeño.
- Estudios de mercado.
- Situación financiera de la empresa.

La revisión salarial no constituye una obligación automática de incremento salarial.

6. PRINCIPIO DE IGUALDAD REMUNERATIVA

CONORQUE CÍA. LTDA. garantiza el cumplimiento del principio constitucional de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

En consecuencia:

- Los trabajadores que desempeñen cargos equivalentes, con iguales funciones, responsabilidades, competencias y condiciones de trabajo, recibirán la misma remuneración base.
- Las diferencias remunerativas únicamente podrán sustentarse en criterios objetivos, verificables y documentados, tales como:
 - experiencia;
 - formación profesional;
 - responsabilidades adicionales;
 - nivel de especialización;
 - evaluación del desempeño;
 - tiempo efectivo de prestación del servicio cuando se trate de beneficios variables.

En ningún caso existirán diferencias salariales basadas en razones de sexo, edad, estado civil, discapacidad, etnia, religión, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición protegida por la legislación ecuatoriana.

7. BONO DE ALIMENTACIÓN

7.1 Naturaleza

El bono de alimentación constituye un beneficio empresarial de carácter voluntario, otorgado por decisión de CONORQUE CÍA. LTDA., por lo que no constituye derecho adquirido ni forma parte de la remuneración ordinaria, salvo disposición legal expresa.

Su otorgamiento estará sujeto a las condiciones previstas en la presente política y a la disponibilidad presupuestaria de la empresa.

7.2 Beneficiarios

Tendrán derecho al bono de alimentación únicamente los trabajadores que cumplan simultáneamente con los siguientes requisitos:

- Mantener una relación laboral vigente con la empresa.
- Cumplir una jornada ordinaria diaria igual o superior a nueve (9) horas diarias efectivamente laboradas.

Los trabajadores cuya jornada ordinaria sea inferior a nueve (9) horas diarias no serán beneficiarios de este bono, por no encontrarse comprendidos dentro del objetivo del beneficio, el cual busca compensar el mayor tiempo de permanencia del trabajador en las instalaciones de la empresa. En consecuencia, su otorgamiento responde a una condición objetiva relacionada con la duración efectiva de la jornada de trabajo y no constituye un beneficio de carácter general para todos los trabajadores de la empresa.

7.3 Pago

El bono será cancelado únicamente por los días efectivamente laborados que generen el derecho conforme a esta política.

No se reconocerá el bono durante:

- vacaciones;
- licencias sin remuneración;
- suspensión de la relación laboral;
- faltas injustificadas; permisos médicos.
- cualquier período en el cual no exista prestación efectiva del servicio.

La limitación del beneficio responde exclusivamente a criterios objetivos relacionados con el mayor tiempo de permanencia del trabajador dentro de la jornada laboral y no constituye un acto discriminatorio ni una vulneración al principio de igualdad.

7.4 Forma de cálculo y pago

El bono de alimentación será cancelado exclusivamente por los días efectivamente laborados en los cuales el trabajador haya cumplido la jornada prevista en el numeral anterior.

No generarán derecho al bono los siguientes períodos:

- vacaciones;
- licencias sin remuneración;
- suspensión de la relación laboral;
- faltas injustificadas;
- permisos médicos o cualquier otra ausencia en la que no exista prestación efectiva del servicio;
- cualquier otro período en el cual no exista trabajo efectivo.

La Gerencia General podrá revisar periódicamente el valor del bono de alimentación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria y las condiciones económicas de la empresa.

8. INCENTIVOS EMPRESARIALES

8.1 Naturaleza

Los incentivos constituyen beneficios variables, extraordinarios y de carácter discrecional, cuya finalidad es reconocer el cumplimiento de objetivos empresariales y fomentar la productividad.

Su pago no constituye un derecho permanente ni adquirido y estará condicionado al cumplimiento de los parámetros establecidos en la presente política.

8.2 Condiciones para su otorgamiento

El pago de incentivos dependerá, entre otros factores, de:

- Resultados financieros de la empresa;
- Cumplimiento de metas institucionales;
- Productividad;
- Rentabilidad;
- Cumplimiento presupuestario;
- Indicadores de desempeño definidos por la Gerencia.

La empresa podrá suspender o no otorgar incentivos cuando la situación económica o financiera no permita su reconocimiento.

8.3 Criterio de proporcionalidad

Los incentivos, serán liquidados de manera proporcional a los días efectivamente trabajados por cada colaborador durante el período objeto de evaluación.

Para estos efectos únicamente se considerarán los días de prestación efectiva del servicio.

La aplicación del criterio de proporcionalidad responde a un criterio objetivo, razonable y verificable, vinculado al tiempo efectivamente laborado y al aporte realizado por cada trabajador al logro de los resultados empresariales, garantizando así el respeto al principio constitucional de igualdad y el mandato de igual remuneración por trabajo de igual valor.

En consecuencia, la diferencia en el monto del incentivo no obedece a un trato discriminatorio, sino a un criterio objetivo relacionado con la efectiva prestación del servicio y el cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente política.

9. FACULTAD DE MODIFICACIÓN

La empresa podrá revisar, modificar, actualizar o dejar sin efecto la presente política cuando existan cambios legales, económicos, organizacionales o financieros que así lo justifiquen, respetando la normativa laboral vigente.

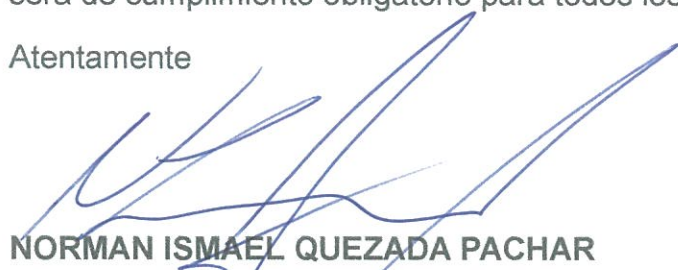
10. INTERPRETACIÓN

Toda situación no prevista en esta política será resuelta por la Gerencia General en coordinación con el área jurídica y de talento humano, aplicando la Constitución de la República, el Código del Trabajo y demás normativa laboral vigente.

11. VIGENCIA

La presente Política de Sueldos, Salarios, Bonos e Incentivos entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia General de CONORQUE CÍA. LTDA. y será de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de la empresa.

Atentamente



NORMAN ISMAEL QUEZADA PACHAR
GERENTE GENERAL
CONORQUE CIA. LTDA.

El presente documento fue debidamente aprobado en fecha 10 de julio de 2021.