

En SPM somos respetuosos de las leyes laborales, y estamos alineados a los convenios fundamentales del trabajo de la OIT. Brindamos las condiciones adecuadas a nuestros colaboradores para asegurar un entorno sano y seguro que contribuya a una buena calidad de vida. Fomentamos el crecimiento de nuestro personal desarrollando procesos transparentes y adecuados para que no exista discriminación, velamos por la igualdad de condiciones y por la equidad salarial. No toleramos la discriminación bajo ningún punto de vista, mantenemos mecanismos de reclamación para recibir quejas y reclamos de nuestros trabajadores y todos con quienes nos relacionamos.

Nos comprometemos a respetar los derechos humanos de acuerdo con lo declarado en nuestra Política Corporativa de Derechos Humanos. No toleramos el trabajo forzoso (Convenio 29 y 105 de la OIT), y trabajo infantil (Convenio 138 y 182 de la OIT).

SPM considera que es esencial el cumplimiento del decreto legislativo Nro. 728, para alcanzar los objetivos de calidad, productividad y seguridad que deseamos lograr; y para mantener que exista un clima de esfuerzo compartido y armonía laboral en la Empresa.

1. Objetivo

La presente política tiene como objetivo establecer las directrices y lineamientos de trabajo para velar por el cumplimiento de las normas y derechos laborales aplicando buenas prácticas y así asegurar un alto estándar laboral.

2. Alcance

La presente Política es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de SPM y sus operaciones.

3. Declaración de Compromisos

DERECHO LABORAL

- SPM, considera que las obligaciones laborales como el salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, gratificaciones y todos los conceptos indicados en el decreto legislativo N° 728, deben ser pagados oportunamente bajo la normativa vigente y lo acordado en los convenios colectivos.

HORAS DE TRABAJO Y REMUNERACIONES

- Nos comprometemos a brindar un pago justo, digno y oportuno de todas las obligaciones laborales, manteniendo salarios sobre el mínimo establecido en la normativa aplicable.
- Las horas trabajadas no exceden las 60 horas semanales (considerando horas de trabajo normales y extraordinarias) respetando los días de descanso y feriados anuales. Las horas extraordinarias son voluntarias y mantenemos su seguimiento para no exceder el número de horas máximas permitidas.
- Las jornadas excepcionales de trabajo en formato de turnos están debidamente autorizados

por la entidad regulatoria.

- Mantener un sistema trazable y sistemático para el control y seguimiento de las horas trabajadas, horas extraordinarias, días de feriado y descanso y el pago de remuneraciones, considerando comunicaciones y capacitaciones para explicar en forma detallada la composición de la remuneración.

LINEAS DE CARRERA

- SPM brinda una línea de carrera a todos sus colaboradores con la finalidad fidelizar, retener y mantener el flujo de talento dentro de la empresa, Además, es fundamental para la empresa para la proyección de las necesidades futuras a nivel del talento para que los colaboradores tengan clara la dirección de su crecimiento profesional.

PLANES DE SUCESION

- SPM considera que el plan de sucesión es un proceso estratégico y sistemático que permite identificar y desarrollar el talento humano con el potencial para asegurar y cubrir las posiciones que son críticas para la organización en el futuro garantizando la creación y el sostenimiento de la ventaja competitiva de la empresa, por lo cual la empresa fomenta el entrenamiento y capacitación al personal para su crecimiento dentro de la organización.

EQUIDAD SALARIAL

- SPM, practica una política de igualdad de oportunidades y una política salarial idónea que no discrimina a ninguna persona sobre su raza, género, idioma, color, nacionalidad, edad, religión, condición económica, opinión o condición de discapacidad. Para lo cual ha creado un Sistema de Equidad Salarial aplicando una metodología adecuada, que consiste en determinar el valor en puntos de cada puesto de trabajo dentro de la estructura organizacional, y que permita determinar las diferencias significativas entre los diversos puestos de trabajo con el fin de identificar una distribución equitativa de beneficios dentro de la organización, y así definiendo las respectivas estructuras salariales.
- Nos comprometemos a prácticas laborales que prevengan cualquier tipo de discriminación siguiendo nuestros lineamientos corporativos (Política Corporativa de Derechos Humanos) y los Convenios 100 y 111 de la OIT respecto a prevenir y enfrentar todas las formas de acoso y discriminación en el lugar de trabajo.



Adolfo Vera Fernández
Gerente General

LIMA, 20 enero 2022