
	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 1 de 15




# POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REMUNERACIONES

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre	Patricia Cuevas B.	Patricia Cuevas B.	Edmundo Dupré.
Cargo	Subgerente Gestión de Personas	Subgerente Gestión de Personas	Gerente General

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 2 de 15

## INDICE

1. MARCO VALORICO POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A
2. FINALIDAD Y ALCANCES
3. OBJETIVOS DE LA POLITICA DE GESTION DE PERSONAS
4. POLITICAS EN PARTICULAR
  - 4.1. Políticas Generales
  - 4.2. Políticas de Incorporación de Personal
  - 4.3. Políticas de Contratación de Personal
  - 4.4. Políticas de Inducción
  - 4.5. Políticas de Desvinculación
  - 4.6. Políticas de Capacitación y Desarrollo
  - 4.7. Política de Remuneraciones e Incentivos Económicos
  - 4.8. Política de Extensión de Beneficios de Negociación Colectiva
  - 4.9. Política de Condiciones de Trabajo
  - 4.10. Políticas de Relaciones Laborales
  - 4.11. Política de Gestión del Desempeño
  - 4.12. Políticas de Promoción del Personal
  - 4.13. Políticas de Jornada de Trabajo
  - 4.14. Políticas Medioambientales
5. VIGENCIA
6. REGISTRO DE MODIFICACIONES

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 3 de 15

## **1. MARCO VALORICO POLLA CHILENA DE BENEFICENCIA S.A.**

La gestión de Recursos Humanos para Polla Chilena de Beneficencia S.A. en adelante PChB, se fundamenta en la relevancia que tienen las personas en la construcción de una cultura organizacional que respete los valores corporativos, se alinee con la estrategia del negocio y construya un ambiente sano con condiciones de trabajo favorables para todos los miembros del equipo.

Para esto, cada persona que se incorpore a la organización deberá conocer, adscribir y compartir los valores definidos por la empresa. Estos valores son: Transparencia, Lealtad, Colaboración, Satisfacción del Cliente, Vocación por la Innovación, Excelencia Profesional, Responsabilidad Social.

El conocimiento de estos valores y la transparencia en su difusión, permitirán promover la estrategia entre las trabajadoras y trabajadores, la adhesión a la visión, misión, metas y la construcción de una cultura organizacional como ventaja competitiva. Por lo anterior, este documento busca reforzar el compromiso de Polla con la entrega de información permanente, la formalización de los protocolos, la transparencia de las distintas políticas y el trabajo en base a reglas claras y equitativas para todos quienes son parte de la empresa.

Es por eso por lo que buscamos resguardar la igualdad de oportunidades, la equidad de género, la diversidad y la no discriminación en todos los procesos de gestión de personas. En lo concreto, esta política garantiza que, en la selección, capacitación, promoción de personal y relaciones laborales, se brindará igualdad de oportunidades a todas las personas. En todo momento se evitará: la discriminación por raza, apariencia personal, identidad o expresión de género, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, la situación migratoria, la situación familiar, las responsabilidades familiares, maternidad, lactancia materna, enfermedad o discapacidad. Rigiendo sólo las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo de conformidad a lo establecido en el artículo 2º del Código del Trabajo.

Más aún, se buscará fomentar el respeto a todas las personas, la inclusión y diversidad promoviendo la conciliación de la vida laboral y personal, a través del desarrollo de acciones afirmativas en favor de la igualdad laboral y no discriminación, como es el caso de esta Política.

## **2. FINALIDAD Y ALCANCES**

El presente documento establece las Políticas que se aplican en la Gestión de Personas, Administración de los Recursos Humanos y de Remuneraciones de Polla Chilena de Beneficencia S.A.


Esta política, se basa en los lineamientos entregados en el Código de Buenas Prácticas Laborales de la Presidencia de la República y las recomendaciones e instrucciones del S.E.P.

Es responsabilidad de la Subgerencia Gestión de Personas cumplir y hacer cumplir las Políticas establecidas en el presente documento.

## **3. OBJETIVOS DE LA POLITICA DE GESTION DE PERSONAS**

Las Políticas de Gestión de Personas, Administración de los Recursos Humanos y Remuneraciones, tienen como objetivos:

- ✓ Reconocer la importancia de las personas que componen la organización como pilar fundamental del funcionamiento de Polla Chilena de Beneficencia S. A.

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 4 de 15

- ✓ Dotar a Polla Chilena de Beneficencia S. A. del personal adecuado y calificado para cada cargo, motivado para continuar desarrollándose profesionalmente e incrementando su productividad, eficiencia y calidad de vida.
- ✓ Estimular a las personas a lograr progresivamente mayores niveles de desarrollo profesional dentro de la empresa, mediante mecanismos de participación, capacitación y crecimiento.
- ✓ Promover la competitividad y el sentido de productividad entre las personas, con la implementación de un sistema de renta variable, en base a incentivos y metas.
- ✓ Propender al desarrollo de un ambiente de trabajo sano, colaborativo y que fomente las relaciones laborales donde se privilegie el respeto entre las personas.
- ✓ Facilitar a las personas que laboran en PCHB y su familia las condiciones para desarrollar una vida con condiciones dignas y dirigirse a un sentido de autorrealización, otorgando un nivel de remuneraciones conforme a las condiciones del mercado laboral y un ambiente de trabajo favorable.
- ✓ Incorporar la igualdad de género, la inclusión laboral, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad en sus diferentes niveles y actividades.
- ✓ Establecer en materia de remuneraciones una estructura de estas, teniendo en cuenta las condiciones del mercado laboral, el cargo, las competencias técnicas y las habilidades blandas de las personas, su nivel de responsabilidad y el marco regulatorio establecido por el S.E.P. para las empresas bajo su dependencia. Los criterios de equidad interna y externa constituyen la base para la determinación de los sueldos base de las personas que laboran en la Empresa. El objeto de esta política es servir para la detección y eliminación de las posibles discriminaciones salariales, así como permitir el establecimiento de una estructura salarial transparente en la organización, de tal forma que las personas que desempeñan puestos de trabajo similares perciban el mismo salario por su realización y los criterios utilizados para el establecimiento de las retribuciones sean objetivos.
- ✓ Cumplir con la normativa laboral vigente e incorporar procesos de mejora continua que permita -en algunos casos- anticiparse a la regulación e incorporar necesidades, tendencias y mejoras que hagan la gestión de personas sostenible y responsable socialmente.

#### **4. POLITICAS EN PARTICULAR**


Para lograr los objetivos indicados se establecen las Políticas siguientes:

##### **4.1. Políticas Generales:**

- 4.1.1 En la selección, capacitación, promoción de personal y relaciones laborales, se brindará igualdad de oportunidades a todas las personas, evitando actos de discriminación, distinción, exclusión o preferencia. Solo regirán los condicionantes expresamente autorizadas por la Ley, que se fundan en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador. De esta manera, se busca que los valores de la transparencia, lealtad, colaboración, satisfacción al cliente, innovación, excelencia profesional, y la responsabilidad social sean transversales en la administración de personas en toda su cadena de gestión.

##### **4.2. Políticas de Incorporación de Personal:**

- 4.2.1. El reclutamiento y la selección del personal se realizará por concurso interno, externo o una combinación de ambos, considerando el perfil de cada


	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 5 de 15

cargo vacante, el cual será planificado en conjunto por la Gerencia respectiva y la Subgerencia Gestión de Personas. Será ejecutado por empresas especializadas de asesores externos (head hunters), basándose sólo en los requisitos de desempeño y las competencias exigidos para el cargo. El proceso de reclutamiento considera las diversas fuentes de búsqueda, siempre ejecutada por asesores externos, entre ellas, el reclutamiento directo, la publicación de aviso en prensa, portales de empleos, y bases de datos de los propios consultores.

- 4.2.2. La descripción y perfil de cada puesto debe ser indistinto al sexo de la persona que podría desempeñarlo.
- 4.2.3. El proceso de evaluación no incluirá exámenes que tengan carácter invasivo y/o discriminatorio, sólo calificaciones de competencias y conocimientos, evaluaciones psicológicas, entrevista personal y entrega de antecedentes curriculares, en relación directa al cargo.
- 4.2.4. La selección de asesores externos se regirá por las disposiciones del Código S.E.P. en materia de selección de empresas consultoras.
- 4.2.5. PCHB S.A. no contrata menores de 18 años; considera el trabajo infantil como una mala práctica que debe erradicarse, pues se vulneran los derechos establecidos en la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas suscrita por Chile en agosto de 1990, salvo en los casos en que expresamente el Código del Trabajo lo autoriza, cumpliéndose con los requisitos y condiciones que el mismo señala.
- 4.2.6. El personal que se incorpore a Polla Chilena de Beneficencia S. A., deberá compartir los valores definidos por la empresa de: transparencia, lealtad, colaboración, satisfacción al cliente, vocación por la innovación, excelencia profesional, y la responsabilidad social.

#### 4.3. Políticas de Contratación de Personal:

- 4.3.1. Las personas contratadas por Polla Chilena serán sometidas a un proceso de inducción, que se planificará en conjunto con la jefatura correspondiente, y este, conforme a las competencias y el cargo del contratado, cubrirá a lo menos todos los aspectos y personas relacionados con los procesos de trabajo en los que esté involucrado y que puedan constituir parte de la descripción de su cargo y de su contrato de trabajo.
- 4.3.2. La trabajadora o trabajador deberán completar la ficha de ingreso y presentar en la Subgerencia Gestión de Personas los documentos necesarios para la confección de su contrato de trabajo y la incorporación al sistema de remuneraciones, de acuerdo con instructivo de la materia.
- 4.3.3. Los contratos laborales deben ser redactados con un lenguaje genérico e incluyente, sin hacer distinción al sexo. Ej. Gerencia, Jefatura, Dirección, Subdirección, 'etc.
- 4.3.4. Al momento de la firma del Contrato de Trabajo, se entregará en forma gratuita a la persona que se incorpora una copia del Reglamento Interno de la Empresa, Plan de Evacuación y Estándar de Conducta en los Negocios. Al mismo tiempo, deberá comprender a cabalidad la descripción de su cargo y la manera de ejecutarlo en la empresa. Es por ello por lo que previamente deberá tener la inducción necesaria para que este requerimiento se cumpla eficientemente.
- 4.3.5. La Empresa, de acuerdo con sus disponibilidades, otorgará las facilidades de realización de prácticas profesionales y técnicas, con el objeto de contribuir a la formación y cumplimiento de requisitos académicos. Estas prácticas

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 6 de 15

contarán con el beneficio de almuerzo y aporte por práctica, estableciendo tres niveles: enseñanza técnica-secundaria, técnica-profesional y universitaria.

#### 4.4. Políticas de Inducción:


- 4.4.1. El proceso de inducción de la trabajadora o trabajador y/o la alumna o alumno en práctica recién incorporado se iniciará con una entrevista en la Subgerencia Gestión de Personas, a fin de recibir la información y orientación necesaria que lo integre al ambiente laboral de la empresa.
- 4.4.2. Tendrá reuniones informativas, programadas por la Subgerencia Gestión de Personas, la que le entregará los manuales de procesos en los que, dado su cargo, esté involucrado y programará las reuniones necesarias con todas aquellas áreas de la empresa que estén relacionadas con los mismos, a fin de conocer con detención los procesos de trabajo y a las personas de la empresa que se relacionarán con su cargo. Finalmente, se le presentará a los gerentes de la empresa, que no necesariamente tienen que ver con su desempeño habitual. Esto para efectos de entender de mejor manera, la orgánica de la empresa.

#### 4.5. Políticas de Desvinculación:

- 4.5.1 Polla Chilena de Beneficencia S.A., para las desvinculaciones y/o términos de contratos de trabajo se regirá por la normativa que al efecto establece el Código del Trabajo. Los pagos de indemnizaciones por años de servicio, sustitutiva, y feriado legal, se realizarán según lo estipulado en los contratos individuales de trabajo, Contrato/Convenio Colectivo y el Código del Trabajo.
- 4.5.2 Con el objeto de brindar a las personas un merecido descanso de su vida laboral y contribuir a su calidad de vida, la empresa promoverá y brindará todas las facilidades para su retiro una vez cumplida la edad de jubilación por vejez.
- 4.5.3 En el caso de retiro programado de una trabajadora y/o trabajador, se les brindará el apoyo necesario en capacitación (outplacement) y asesoría en la reinserción laboral, mediante el uso de empresas externas especializadas.
- 4.5.4 En caso de retiro solicitado por una trabajadora y/o trabajador, se regirá según lo estipulado en el contrato individual de trabajo, Contrato/Convenio Colectivo y el Código del Trabajo.

#### 4.6. Políticas de Capacitación y Desarrollo:


- 4.6.1 Las trabajadoras y trabajadores recibirán Capacitación y Desarrollo permanente y orientado a desarrollar las competencias laborales en los conocimientos y herramientas actualizadas y necesarias para el desarrollo de las actividades propias del cargo y en el cumplimiento de sus procesos y responsabilidades.
- 4.6.2 La Capacitación y Desarrollo que la empresa brindará, se basará en un plan anual basado en las necesidades de capacitación detectadas, que emanen de los objetivos y metas anuales de la Empresa, de la Evaluación de Desempeño y de las necesidades propias del área.
- 4.6.3 Promover una cultura de Capacitación e Integración que promueva el desarrollo permanente de las competencias de la trabajadora o trabajador en la Empresa.
- 4.6.4 Promover y asegurar la participación plena, efectiva y equitativa de las mujeres a los programas de capacitación de la empresa, considerando

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 7 de 15

- posibles brechas en las posibilidades, restricciones y limitantes para hacerlas efectivas (acciones positivas para asegurar la equidad en este ítem)
- 4.6.5 Medir los resultados de las actividades de capacitación, mediante el control de lo aprendido y el reporte de las jefaturas de los contenidos aplicados al trabajo.
- 4.6.6 Las actividades de Capacitación y Desarrollo se registrarán por el Código del Trabajo con relación al tratamiento de horas extraordinarias y horas trabajadas.
- 4.6.7 Las actividades de Capacitación y Desarrollo que no estén directamente relacionadas con las necesidades del cargo o del área, tales como: calidad de vida, deportivas, culturales, etc., deberán ser aprobadas previamente por la Gerencia General.

#### 4.7. Política de Remuneraciones e Incentivos Económicos:

- 4.7.1 La estructura de remuneraciones se establecerá teniendo en cuenta el cargo, las competencias y méritos de la persona que labora en PCHB su nivel de responsabilidad, y el marco regulatorio establecido por el S.E.P. para las empresas bajo su dependencia y las condiciones del mercado laboral.
- 4.7.2 Las remuneraciones deben resguardar el principio de igualdad que establece la ley y que garantiza que quienes desempeñen funciones en el mismo lugar de trabajo reciban igual salario por igual trabajo. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deberán ser considerablemente iguales.
- 4.7.3 Los criterios de equidad interna y externa constituyen la base para la determinación de los sueldos base de las personas de la Empresa.
- 4.7.4 La persona que trabaja en Polla Chilena de Beneficencia S. A., tendrá derecho a los beneficios establecidos en el Código del Trabajo, en relación con la Gratificación Anual, según lo dispuesto el artículo 50 del Código del Trabajo.
- 4.7.5 Constituye un elemento relevante en la política de remuneraciones de la empresa, que esta incorpore el concepto de remuneración variable en su estructura de compensaciones, por ello los indicadores de gestión deben recoger fielmente el sentido de la medición y establecer metas acordes con el cargo que desempeña la persona.
- 4.7.6 Las variables más relevantes en la determinación de las remuneraciones (compensaciones) son:
- Resultado de la organización (Ventas Empresa y EBITDA).
  - Desempeño y resultado de la trabajadora o trabajador (Evaluación Personal).
  - Responsabilidad y complejidad del puesto de trabajo.
  - Posición respecto al mercado de referencia.
- 4.7.7 La política de remuneraciones es posicionarse, en términos de retribución total (fija + variable), en torno al Promedio de Mercado. Para ello, se solicitará anualmente a una empresa consultora un Estudio de Compensaciones. Esta definición de posicionamiento o comparación con el mercado es dinámica, pues necesariamente debe considerar los cambios en el mercado, la rentabilidad y resultados del negocio, los nuevos objetivos estratégicos que fije la organización, entre otros.
- 4.7.8 Las remuneraciones de los colaboradores, así como sus modificaciones, serán definidas y aprobadas por la Gerencia General y en el caso de este último por el directorio y en forma previa a las respectivas contrataciones o modificaciones. En el


	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 8 de 15

caso de ser procedente se propenderá a establecer una remuneración compuesta de una parte fija y de una parte variable.

- **Remuneración Fija:** Será aquella remuneración periódica en dinero o especies valoradas en dinero, que percibirá el trabajador.
- **Renta variable:** Será aquella componente de la remuneración total que está relacionada directamente con los resultados obtenidos por la empresa.
- Las remuneraciones deben fluctuar al promedio de mercado.
- El monto total de la remuneración mensual comprenderá el sueldo fijo o sueldo base más otros estipendios, beneficios o bonos que tengan el carácter de fijos o variables.

- 4.7.9 **Homologación:** Se compararán los puestos de trabajo sobre la base de la descripción del cargo, las principales responsabilidades y dimensiones del cargo de la empresa con los de la referencia del mercado. Se considerarán los paquetes de compensaciones totales, que constituyan el mercado de referencia, con los de la empresa.
- 4.7.10 Las **Descripciones de Cargo** deben ser permanentemente revisadas por la jefatura directa del cargo. Los cambios deben ser informados a la Subgerencia Gestión de Personas por parte de las áreas respectivas, por cuanto estas descripciones son la base para la homologación de cargos y son parte integrante del contrato individual de trabajo.
- 4.7.11 Las **Descripciones de Cargo** debe reflejar las competencias que requiere el cargo, es decir, conocimientos, habilidades y destrezas requeridas, como también los procesos en los que participa o sobre los que impacta y los resultados esperados.
- 4.7.12 Las **Compensaciones Totales** de Polla se componen de los siguientes elementos: Sueldo Base más todos aquellos bonos garantizados por contrato colectivo, contrato individual de trabajo y los convenios de desempeños establecidos y/o pactados entre las personas y Polla Chilena.
- 4.7.13 Los sueldos base se **reajustarán** conforme a lo estipulado en el contrato individual de trabajo y/o Contrato o Convenio Colectivo.
- 4.7.14 El Convenio de Desempeño será un sistema de incentivos por rango de evaluación, considerando los resultados obtenidos en los KPI's y que dicen relación con KPI's transversales, grupales y/o individuales, relacionados con el cargo que desempeña el funcionario y con el área a la que pertenece y la respectiva Evaluación Individual del Desempeño.
- 4.7.13 Respecto a las personas sindicalizadas con rol profesional de jefatura, la evaluación no se traducirá en incentivos monetarios, sino que será un referente de evaluación para posteriores análisis.
- 4.7.14 Se entenderá por **remuneración variable** aquella componente de la remuneración total que está relacionada directamente con algún resultado medible y auditable, y que, por lo tanto, varía en función de los resultados efectivos obtenidos anualmente conforme a las metas fijadas para su obtención.
- 4.7.15 **La cuantía de la retribución variable**, como porcentaje de la retribución fija o total, se definirá de acuerdo con las políticas de la empresa y a las prácticas de mercado, y deben ser pactadas entre la empresa y la trabajadora o trabajador.
- 4.7.16 En la gestión de la Remuneración Variable se tendrá en cuenta los siguientes principios:
- Que los indicadores sean cuantitativos y que tengan o permitan deducir una expresión objetiva y medible y revisable.
  - Deben estar vinculados a resultados claros, sencillos y estrechamente relacionados con la estrategia de la empresa.



	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 9 de 15

- Contar con sistemas de información que se puedan medir con cierta precisión, para que la remuneración variable no se interprete como un instrumento arbitrario.
- Que los valores de los indicadores sean verificables y auditables.
- Que sean comprensibles por parte del personal involucrado.
- Que sea comunicado su comportamiento en forma periódica, formal y efectiva.

4.7.17 Se deben respetar los criterios de equidad interna de las retribuciones y la equidad externa (mercado).

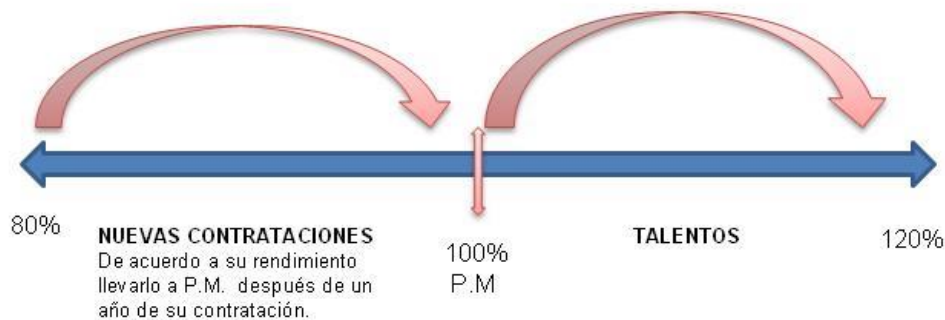
4.7.18 La **Zona de Tolerancia de Equidad** está definida en un **+/- 10%**, es decir, que las personas que se encuentren distantes del promedio de mercado en dicho porcentaje se consideraran que están en promedio de mercado.

4.7.19 Para aquellas rentas inferiores al promedio de mercado, se considerarán para su evaluación con el mercado factores como: Evaluación Individual del Desempeño en el rango de cumplimiento sobre 90%, más el consentimiento del jefe directo, gerente del área y gerente general, para todas aquellas personas sindicalizados. Para los no sindicalizados, además de lo ya señalado, se considera el cumplimiento de los KPI's.

4.7.20 La definición de una Zona de Tolerancia de Equidad es con el fin de ponderar el rendimiento individual de la persona, ya que la correlación entre valor del cargo y la renta no es perfecta y se ve afectada directamente por el desempeño individual.

4.7.21 Banda Salarial


### Banda Salarial de Polla



4.7.22 Se entiende por **“Talentos”** de la empresa aquellas personas que:

- Su rendimiento es sobre lo requerido en las evaluaciones de desempeño y KPI's.
- Propone mejoras y eficiencias en los procesos a su cargo.
- Propone Innovaciones.
- Comparte los valores de la organización:

- **Transparencia:** Actuar siempre con honestidad y probidad, evidenciándolo al interior de la empresa y ante nuestros clientes, agentes, proveedores y comunidad
- **Lealtad:** Compromiso no sólo con nuestro trabajo, sino con el desarrollo futuro de la empresa
- **Colaboración:** Ser efectivos trabajando juntos, ser participativos y receptivos con nuestros compañeros, a fin de lograr los objetivos organizacionales
- **Satisfacción del Cliente:** Compromiso con nuestros clientes “agentes y jugadores”, asegurándoles productos y servicios confiables que satisfagan plenamente sus expectativas


	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
	Página: <b>10</b> de <b>15</b>	

- **Vocación por la Innovación:** Investigar continuamente nuevas ofertas y soluciones para las necesidades de nuestros clientes y al avance tecnológico, cuidando el desarrollo permanente de la innovación como clave del éxito y competitividad de la empresa
- **Excelencia Profesional:** Permanente aprendizaje, a partir de la experiencia y buscando nuevos conocimientos y trabajar con una actitud proactiva, creativa y oportuna en nuestro quehacer cotidiano
- **Responsabilidad Social:** Compromiso con la sustentabilidad del medio ambiente, el respeto y protección hacia la comunidad y con la aplicación de las "buenas prácticas laborales" en la empresa.
  - Comparte las competencias definidas para el estamento al cual pertenece.
  - Cumple con su contrato individual de trabajo, el RIOHS y el Código de Conducta en los Negocios en forma sobresaliente.

4.7.23 Los cargos que sean complejos de tipificar, por la naturaleza mixta de funciones, se homologará con el cargo que represente la mayor similitud de funciones.

#### 4.7.24 Definiciones

- Remuneración Fija      Será aquella remuneración periódica en dinero o especies valoradas en dinero pactada.
- Renta variable      Aquella componente de la remuneración total que está relacionada directamente con los resultados obtenidos por la empresa, debidamente pactada.
- Remuneración variable      Aquella componente de la renta que está relacionada directamente con algún resultado medible y auditable y que, por lo tanto, varíe en función de los resultados efectivos obtenidos anualmente conforme a las metas fijadas que se hayan pactado para su obtención.
- Descripción de Cargo      Instrumento que describe las características generales, específicas, requisitos y cualificaciones que debe tener la persona seleccionada para desempeñar de forma exitosa el cargo.
- Definición no discriminatoria de perfil profesional      Descripción de los requisitos básicos de formación, experiencia y competencias necesarias para el desempeño de determinado puesto de trabajo de manera objetiva, teniendo en cuenta las capacitaciones obtenidas de manera informal y sin que se añadan requerimientos innecesarios como el género.
- Igualdad de Remuneraciones      Este principio, recogido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, señala que "empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre distintas personas que presten un trabajo igual o equivalente, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad".

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 11 de 15

- Igual retribución por trabajos de igual valor

Igual retribución (renta fija + renta variable) para puestos que tengan la misma naturaleza y requieran para su desempeño los mismos requisitos (formación, capacidades, etc.) con independencia de la persona que lo ocupa en un momento dado.
- Discriminación salarial


Percepción de una retribución salarial inferior respecto del otro ante el desempeño de idénticas funciones y labores, como consecuencia de consideraciones de género.
- Discriminación directa

Se manifiesta una diferencia de trato en materia retributiva fundada en una causa de diferenciación prohibida por el ordenamiento jurídico como son la raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, entre otras.
- Discriminación indirecta

Se deriva de una práctica neutra, aplicable al personal con independencia de su raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, entre otras, pero que desfavorece en mayor medida a un grupo específico y que no resulta justificada.
- Segregación horizontal


Se refiere a la concentración de género en determinados puestos y/o sectores de actividad. Por ejemplo, que las mujeres suelen acceder y ocupar aquellos trabajos relacionados con los roles tradicionalmente femeninos y, puestos en los que se requiere fuerza física o en áreas más técnicas y de toma de decisiones, abunda la ocupación masculina.

#### 4.7.27 Descripción Narrativa Subproceso: Practicas de remuneración no discriminatorias.

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 12 de 15

Actividad	Responsable	Descripción de la Actividad
Definir la estructura salarial	Subgerencia Gestión de Persona.	<p>Este análisis se realiza comparando la retribución total (fija + variable) con el promedio de mercado utilizando un estudio de compensaciones. Se compararán los puestos de trabajo sobre la base de la descripción del cargo, que coincidan las principales responsabilidades y dimensiones del cargo de la empresa con los de la referencia del mercado. Se deberán analizar las categorías ocupacionales y establecer equivalencias entre las mismas funciones, equiparando salarios base y complementos de ambas</p> <p>Se considerarán los paquetes de compensaciones totales, que constituyan el mercado de referencia, con los de la empresa.</p> <p>Esta definición de posicionamiento o comparación con el mercado es dinámica, pues necesariamente debe considerar los cambios en el mercado, la rentabilidad y resultados del negocio, los nuevos objetivos estratégicos que fije la organización, entre otros.</p>
Analizar la estructura salarial	Gerencia General	Una vez definida la estructura salarial se debe verificar que esta no tenga efectos discriminatorios. De manera de verificar el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo.
Aprobar los cambios en las remuneraciones	Gerencia General - Directorio	Las remuneraciones de las ejecutivas y ejecutivos, profesionales, auxiliares y administrativos, así como sus modificaciones, serán definidas y aprobadas por la Gerencia General y en el caso de este último por el directorio y en forma previa a las respectivas contrataciones o modificaciones. Estarán compuestas de una parte fija y de una variable.
Evaluar	Subgerencia Gestión de Persona.	Se realizarán informes anuales que permitan visibilizar y evaluar la situación para monitorear, prever y gestionar cualquier tipo de diferencia salarial respecto a un mismo o similar trabajo. En caso de que existan, se deberá iniciar un análisis de las causas que están sustentando esta discriminación con el fin de eliminarlas y restablecer una situación de equilibrio e igualdad retributiva.

#### 4.8. Política de Extensión de Beneficios de Negociación Colectiva:

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: 13 de 15

- 4.8.1 Esta política está en correspondencia con el Contrato Colectivo o Convenio Colectivo que se celebre y al acuerdo de extensión se haya logrado y establecido en el mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo.

#### **4.9. Política de Condiciones de Trabajo:**


- 4.9.1 La empresa garantizará a todas las personas un respeto irrestricto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio entre jefaturas y trabajadoras y trabajadores, y mantendrá un ambiente de mutuo respeto entre todas las personas.
- 4.9.2 A cada persona se le dotará de un ambiente de trabajo y condiciones adecuadas de higiene y seguridad para el normal desarrollo de sus funciones.
- 4.9.3 La Subgerencia Gestión de Personas canalizará las inquietudes y necesidades relacionadas con la Prevención de Riesgos y Seguridad en el Trabajo, para luego ser revisadas por el Comité Paritario, si corresponde.
- 4.9.4 Es deber de todas las personas, respetar las normas establecidas por la empresa y el Comité Paritario, en materias de Prevención de Riesgos, según lo establecido en el Reglamento Interno y la legislación vigente.

#### **4.10. Políticas de Relaciones Laborales:**

- 4.10.1 El Reglamento Interno establece las normas de comportamiento laboral que deben observar todos los miembros de Polla Chilena de Beneficencia S. A.
- 4.10.2 La administración superior valora una relación abierta y de colaboración con las agrupaciones de trabajadoras y trabajadores como el Sindicato de Trabajadoras y trabajadores y la Asociación de Funcionarios u otras que se creen en la Empresa.

#### **4.11. Política de Gestión del Desempeño:**

- 4.11.1 Es un elemento central en la política de gestión de recursos humanos, la evaluación periódica e informada del personal con objeto de estimular el mejoramiento continuo de su desempeño en su función asignada y su satisfacción laboral. Para ello utilizará el sistema de evaluación individual actual, con el objeto de conocer, periódicamente, el desempeño de las personas, y permitir una comunicación constructiva en términos laborales entre supervisor y subordinado, que permita guiar su desarrollo.
- 4.11.2 Todo el personal será evaluado periódicamente, bajo criterios y objetivos conocidos, que estarán contenidos en el procedimiento respectivo que será de conocimiento general.
- 4.11.3 Estos criterios básicos podrán variar en cada proceso de gestión de desempeño, en función del mejoramiento de las herramientas de evaluación.

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: <b>14 de 15</b>

4.11.4 La Empresa definirá al término de cada proceso de evaluación de desempeño, las consecuencias a aplicar por la vía del reconocimiento o de las sanciones, según corresponda.

#### **4.12. Políticas de Promoción del Personal**

4.12.1 Para el crecimiento sostenido de Polla Chilena de Beneficencia S. A., se privilegiará promover o estimular, si las condiciones lo permiten, a las personas con los mejores resultados de gestión. Las promociones están sujetadas a la Evaluación de Desempeño Individual y los Indicadores de Gestión asociado a cada persona.

4.12.2 Los procesos de promoción deberán tener la debida difusión al interior de la empresa, a fin de garantizar el acceso a los mismos de todos los interesados.

#### **4.13. Políticas de Jornada de Trabajo:**

4.13.1 Jornada de Trabajo: Polla Chilena de Beneficencia, enfatizará la importancia de la calidad de los resultados de la gestión en sus labores por sobre la cantidad de horas trabajadas, velando en optimizar el uso de sus recursos, así como de posibilitar un buen equilibrio entre trabajo y la vida personal/familiar de sus trabajadoras y trabajadores.

4.13.2 Cada Gerencia deberá velar respecto de la correcta aplicación de la jornada de trabajo diaria y semanal establecida en el contrato de trabajo para cada persona bajo su dependencia


4.13.3 **Feriado Legal:** La trabajadora y trabajador tiene el derecho de hacer uso de la totalidad del feriado legal en una misma oportunidad. Sólo puede alterarse en el evento de que la persona y empleador estén de acuerdo en convenir el fraccionamiento del feriado, caso en el cual, igualmente deberán otorgarse de forma continua a lo menos 10 días hábiles de feriado legal.

#### **4.14. Políticas Medioambientales**

4.14.1 La Empresa promoverá prácticas que contribuyan al consumo responsable de agua, energía, papel, etc.

4.14.2. La Empresa, privilegiará promover el uso de medios digitales por sobre archivos físicos (impresión de documentos), del mismo modo, toda comunicación interna y/o externa, si las condiciones lo permiten, deberán ser a través de este mecanismo.

4.14.3. PCHB S.A. adoptará prácticas en el uso de sus recursos que permitan el reciclaje de materiales como sobres y carpetas para el envío de correspondencia física que sea necesario despachar internamente en la empresa.

	NCh 3262:2021	
	POLITICA DE GESTIÓN DE PERSONAS Y REM.	Versión: 01
		Página: <b>15 de 15</b>

## 5. VIGENCIA

Las políticas establecidas en el presente documento tienen vigencia a partir de la resolución de Gerencia General.

## 6. REGISTRO DE MODIFICACIONES

Versión		Emisor		Descripción de la Modificación	Aprobador	
N°	Fecha	Nombre	Cargo		Nombre	Cargo
01	Oct. 2022	<i>Patricia Cuevas</i>	<i>Subgerente de Gestión de Personas</i>	Emisión del documento	Edmundo Dupré	Gerente General.



CVE: 4CBA20ED

Puede validar este documento en <https://validador.firmaya.cl>

[www.bpo-advisors.net](http://www.bpo-advisors.net)