

Medida y Procedimiento

Proceso Revisión de Rentas

Red de Sucursales

Ejecutivos(as) Comerciales y Asistentes Comerciales



1. Descripción.

El objetivo de esta medida es contar con un procedimiento de revisión de rentas, que se encuentre alineado a los desafíos y metas organizacionales definidas por la empresa.

2. Familias de Cargo sujetas al proceso de revisión de Renta.

La presente medida considera como cargos sujetos a revisión de renta a:

- Ejecutivos(as) Comerciales
- Asistentes Comerciales

3. Estructuras de Rentas.

Las estructuras de renta (sueldo base) de cada cargo consideran, niveles y tramos asociados, tanto en los cargos de Asistente Comercial como de Ejecutivo(a) Comercial.

ESTRUCTURA ASISTENTE COMERCIAL (SUELDOBASE)			
Nivel/ Tramo	1	2	3
Senior	\$1.449.280 - \$1.604.062	\$1.604.063 - \$1.776.416	\$1.776.417
Pleno	\$1.025.478 - \$1.158.789	\$1.158.790 - \$1.309.431	\$1.309.432 - \$1.449.279
Junior	\$674.422 - \$782.329	\$782.330 - \$907.501	\$907.502 - \$1.025.477

Esta estructura considera valores a noviembre 2024

% INCREMENTO ANUAL ESTRUCTURA ASISTENTE COMERCIAL			
Nivel/ Tramo	1	2	3
Senior	10,7%	10,7%	10,7%
Pleno	13,0%	13,0%	13,0%
Junior	-	16,0%	16,0%

El % de incremento podrá tener ajustes, ya que, está asociado al mínimo y máximo de estructura del cargo.

ESTRUCTURA EJECUTIVO(A) COMERCIAL (SUELDO BASE)			
Nivel/ Tramo	1	2	3
Senior	\$2.511.037 - \$2.815.373	\$2.815.374 - \$3.156.770	\$3.156.771
Pleno	\$1.723.298 - \$1.964.558	\$1.964.559 - \$2.239.597	\$2.239.598 - \$2.511.036
Junior	\$1.123.413 - \$1.303.158	\$1.303.159 - \$1.511.664	\$1.511.665 - \$1.723.297

Esta estructura considera valores a noviembre 2024

% INCREMENTO ANUAL ESTRUCTURA EJECUTIVO(A) COMERCIAL			
Nivel/ Tramo	1	2	3
Senior	12,1%	12,1%	12,1%
Pleno	14,0%	14,0%	14,0%
Junior	-	16,0%	16,0%

El % de incremento podrá tener ajustes, ya que, está asociado al mínimo y máximo de estructura del cargo.

De ser procedente el incremento, este estará asociado, al porcentaje del siguiente nivel/tramo del actual sueldo base del colaborador(a). Lo anterior sólo si y siempre que, el colaborador(a), cumpla con los requisitos, indicadores de gestión y exista un presupuesto definido por la empresa para la procedencia del incremento.

A modo de ejemplo, si un Ejecutivo(a) Comercial tiene un sueldo base actual de \$1.400.000, entonces, se encuentra en Nivel Junior Tramo 2, y en el respectivo proceso anual de revisión de rentas cumple con los requisitos, indicadores de gestión y existe un presupuesto previamente definido por la empresa para la procedencia del incremento, tendría un incremento equivalente al porcentaje del nivel y tramo siguiente (Junior 3), es decir en este ejemplo, el porcentaje de incremento será un 16%, pasando de \$1.400.000 a \$1.624.000 de sueldo base, y en este caso su nuevo nivel y tramo es Junior 3.

4. Periodicidad.

El proceso de revisión de rentas lo realiza la Empresa, una vez al año (calendario). En el caso de ser procedente y efectuarse incrementos de renta para aquellos colaboradores(as) que califiquen, éstos serán comunicados e implementados en la remuneración del mes de agosto.

5. Actualización de la Medida.

La empresa podrá modificar los indicadores, ponderadores y metas considerados para el proceso de revisión de rentas, conforme a los focos y necesidades de esta última.

Los Indicadores de gestión, así como sus respectivos ponderadores, serán informados al inicio de cada año, no pudiendo ser modificados durante el transcurso del año calendario sujeto a revisión. Por su parte, las metas serán informadas al inicio de cada trimestre.

6. Requisitos para optar a revisión de renta.

- a) Mínimo 1 año de antigüedad en BEME.
- b) Contrato indefinido.
- c) No estar en el máximo de la Estructura de Renta del cargo.
- d) No tener Amonestaciones entre agosto del año sujeto a revisión y agosto del año siguiente, previo al pago de los incrementos, de ser procedentes.
- e) Mínimo 1 año desde el último incremento por cambio de cargo a la fecha del proceso de revisión de rentas, se excluye a colaboradores(as) cuya apelación al proceso de revisión del año anterior fue aprobada.
- f) Cumplimiento anual del 100% de las metas del panel de revisión de rentas del año sujeto a revisión.

- g) Contar con al menos 300 días (10 meses) del año efectivamente trabajados.
- h) Se considerará en el proceso de revisión de rentas a padres/madres que hayan presentado licencia médica pre, post natal, patología del embarazo o enfermedad grave de hijo menor de 1 año. Estos(as), deberán haber trabajado a lo menos 4 meses en el año a medir y sujeto al cumplimiento de sus metas en ese periodo.
- i) Se considerará como parte de la revisión de rentas, información asociada a la Evaluación de desempeño del trabajador(a), respecto al último proceso ejecutado por la empresa. Para calificar al proceso de revisión de rentas, el requisito es que el colaborador(a) tenga como resultado de su evaluación de desempeño un nivel “desarrollado” o “destacado”. Cabe señalar, que para el proceso de revisión de renta en transición del año 2025 no será considerado como requisito, el resultado del nuevo modelo de evaluación de desempeño 2024. Por lo tanto, este requisito será exigible desde el proceso de revisión de rentas del 2026 (gestión 2025).

7. Indicadores de Gestión.

- a) Los indicadores de gestión para el panel de rentas, serán informados por la empresa al inicio de cada año, en el cual cada trabajador(a), podrá hacerle seguimiento a sus resultados y cumplimientos.
- b) Cualquier diferencia con lo indicado en este panel, deberá ser reportado por el Ejecutivo/a Comercial o Asistente Comercial, a su respectiva Jefatura, a más tardar, una semana posterior al cierre del mes o trimestre en curso.
- c) El panel de rentas considera diferentes indicadores de gestión que son medidos individualmente, sin mínimo de cumplimiento, con un máximo de 115% de cumplimiento y promedio ponderado. En el año, el cumplimiento debe alcanzar un 100%, al que se podrá llegar compensado un trimestre con otro.
- d) Sólo se descontará ausentismo asociado a licencias médicas, vacaciones, fallecimiento Familiar, matrimonio y/o unión civil, nacimiento y enfermedad grave de familiar directo.
- e) Respecto a todas las consideraciones asociadas a remplazos o cambios de sucursal, serán tratadas como ausentismo sólo para el cargo de Asistente Comercial.

8. Procedimiento

8.1 Base para la Revisión de Rentas

La Gerencia a cargo del proceso a través del área de remuneraciones, consolidará una base con información proporcionada por las siguientes áreas:

Área Responsable	Entregable
Planificación	• Resultado del panel de revisión de rentas, por cada Ejecutivo(a) y Asistente Comercial.
Personas	• Detalle de los incrementos de renta de Ejecutivo(a) y Asistente Comercial realizados el último año. • Detalle de Ejecutivo(a) y Asistente Comercial con menos de 300 días trabajados del último año. • Detalle de Ejecutivo(a) y Asistente Comercial que haya presentado licencia médica pre, post natal, patología del embarazo o enfermedad grave de hijo menor de 1 año, que tengan al menos 4 meses trabajados del último año. • Detalle de Ejecutivo(a) y Asistente Comercial con amonestaciones el último año.
Personas	• Detalle de Resultados de Evaluación de desempeño de Ejecutivo(a) y Asistente Comercial del último proceso ejecutado por la empresa.

8.2 Análisis de la Base de Revisión de Rentas.

- La Gerencia a cargo del proceso, disponibiliza la base de revisión de rentas a la Gerencia de sucursales, con el detalle del cumplimiento/incumplimiento de cada uno de los requisitos definidos en esta medida para sus colaboradores(as).
- Se indicará los colaboradores(as) sujetos a posible incremento de renta y su respectivo porcentaje de incremento según tramo y nivel definido, para su validación, teniendo presente las condiciones financieras y presupuestarias definidas por la empresa.
- Una vez validados los Ejecutivos(as) y Asistentes Comerciales, por la Gerencia de Sucursales, que tendrán incremento, se enviará la base final validada a la Gerencia responsable del proceso, para revisión y validación final con Gerente(a) General.

8.3 Pago de Incrementos

- Una vez validada toda la información, se procesan los pagos en el Área de Servicio a las Personas y se envía a Gerencia de Sucursales la información final a pago. Adicionalmente, en el mes de Agosto (previo al pago), se enviará un comunicado a cada colaborador(a) (a) con incremento, indicando tramo o nivel de renta según correspondiera.
- Los(as) Subgerentes(as) Regionales y/o Jefaturas Comerciales serán responsables de informar a quienes tuvieron y no, incremento de renta en el periodo de revisión.

9. Proceso de Apelación.

Durante el proceso de revisión de renta, los Ejecutivo(as) y Asistentes Comerciales podrán apelar al proceso, conforme al procedimiento que envíe la empresa, y sujeto a la resolución de un comité de apelaciones, cuyos integrantes son definidos por la Empresa.

•CONTROL DE CAMBIOS.

Detalle	Fecha
V1 Elaboración Documento	06/01/2025

Elaboración	Revisión	Validación
Macarena Caroca	Roxana Aravena	María José Lindsay
Especialista Estructura y Valorización	Subgerenta Desarrollo de Personas	Gerenta de Personas