POLÍTICA DE SUELDOS Y SALARIOS JUSTOS

DPQ-0, Rev 0, 30-ene-2026

CONTENIDO

		Página
1.	Objetivo	3
2.	Alcance	3
3.	Introducción	3
4.	Definiciones	3
5.	Lineamientos	4
6.	Vigilancia y cumplimiento	6
7.	Denuncias	8
8.	Referencias	8
9.	Tabla de cambios	8

1. OBJETIVO

Establecer los principios, criterios y lineamientos para garantizar que los sueldos y salarios otorgados por Desarrollos Químicos Mundiales, (en adelante Pinturas Dequimsa) sean justos, equitativos, competitivos y acordes con las responsabilidades del puesto, el desempeño del colaborador y el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

2. ALCANCE

Esta política se aplica a todas las personas que prestan sus servicios para Pinturas Dequimsa, independientemente de su nivel jerárquico, tipo de puesto o modalidad de contratación.

Asimismo, esta política es aplicable a todos los procesos relacionados con la gestión de compensaciones, incluyendo:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Determinación de ofertas laborales y condiciones de contratación.
- Asignación y definición de sueldos iniciales.
- Promociones, ascensos y cambios de puesto.
- Ajustes salariales.
- Revisiones salariales.
- Evaluaciones de desempeño vinculadas a incrementos salariales.
- Administración de tabuladores salariales.
- Pago de sueldos, prestaciones y compensaciones adicionales.
- Autorización y pago de horas extras.

Esta política no forma parte del contrato de trabajo de ningún empleado y podemos modificarla en cualquier momento. La ignorancia o la mala interpretación de las reglas no es excusa para su violación.

3. INTRODUCCIÓN

La Empresa reconoce que la compensación económica constituye un elemento fundamental en la relación laboral, al incidir directamente en la estabilidad, motivación, productividad y permanencia del personal, así como en el cumplimiento de condiciones de trabajo dignas y competitivas.

En este sentido, la Empresa asume el compromiso de establecer, administrar y mantener un sistema de sueldos y salarios estructurado, equitativo y alineado a las mejores prácticas organizacionales, que permita garantizar una retribución justa por el trabajo desempeñado.

Dicho sistema se fundamenta en criterios técnicos, objetivos y verificables, considerando factores como la responsabilidad del puesto, el nivel de especialización requerido, el desempeño individual, las condiciones del mercado laboral y la situación económica de la Empresa.

Para tal efecto, la política salarial se regirá bajo los siguientes principios:

Competitividad externa: Mantener niveles salariales acordes con el mercado laboral, a fin de atraer y retener talento calificado.

Cumplimiento legal: Garantizar el apego a la legislación laboral vigente y demás disposiciones aplicables en materia de remuneraciones.

A través de este enfoque, la Empresa busca fortalecer una cultura organizacional basada en la justicia, la equidad y el reconocimiento del valor del trabajo, contribuyendo al desarrollo sostenible del negocio y al bienestar de sus colaboradores.

4. DEFINICIONES

Salario:
Retribución económica que recibe el colaborador por su trabajo.
Tabulador salarial:
Estructura organizada de rangos salariales por puesto o nivel.
Equidad interna:
Pago justo entre colaboradores que desempeñan funciones similares.
Competitividad externa:
Comparación de salarios con el mercado laboral.
Prestaciones:
Beneficios adicionales al salario (ley o superiores).

5. LINEAMIENTOS

5.1 Principios Generales

Pinturas Dequimsa establece como base de su política de compensación una serie de principios orientados a garantizar condiciones salariales justas, equitativas y alineadas a las mejores prácticas. En este sentido, se asegura la equidad mediante la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, evitando diferencias injustificadas entre colaboradores que desempeñen funciones equivalentes.

Asimismo, Pinturas Dequimsa se compromete al cumplimiento estricto de la legislación laboral vigente, asegurando que todas las decisiones en materia salarial se apeguen a las disposiciones legales aplicables. De igual forma, se promueve la competitividad, estableciendo niveles salariales acordes con el mercado laboral, con el objetivo de atraer y retener talento calificado.

Finalmente, se garantiza la no discriminación, asegurando que las decisiones salariales no se vean influenciadas por factores como género, edad, origen, religión o cualquier otra condición personal.

5.2 Estructura Salarial

Pinturas Dequimsa contará con una estructura salarial formalmente definida a través de un tabulador que establecerá rangos de remuneración por puesto, nivel jerárquico y grado de responsabilidad. Cada puesto tendrá asignado un rango salarial compuesto por un mínimo, un punto medio y un máximo, lo cual permitirá una adecuada administración y control de las compensaciones.

La asignación del salario dentro de estos rangos se realizará considerando factores como la experiencia del colaborador, sus conocimientos técnicos, la responsabilidad inherente al puesto y las condiciones del mercado laboral, asegurando una alineación entre el valor del puesto y la compensación otorgada.

5.3 Determinación del Salario

El salario de cada colaborador será determinado con base en un análisis integral que considere el perfil del puesto, la evaluación del candidato o del colaborador, el nivel de responsabilidad asignado, las condiciones del mercado laboral y el presupuesto disponible de la Empresa.

En todos los casos, Pinturas Dequimsa garantizará que ningún salario sea inferior al mínimo legal vigente ni a lo establecido por la legislación aplicable, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales y condiciones dignas de trabajo.

5.4 Igualdad y No Discriminación

La Empresa garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñen funciones equivalentes bajo condiciones similares, promoviendo la equidad y eliminando cualquier brecha injustificada. Asimismo, se prohíbe cualquier tipo de discriminación en la asignación de sueldos, asegurando que todas las decisiones en materia de compensación se basen exclusivamente en criterios objetivos, medibles y relacionados con el desempeño, la experiencia y las responsabilidades del puesto.

5.5 Revisiones Salariales

Pinturas Dequimsa realizará revisiones salariales periódicas con el objetivo de mantener la equidad interna y la competitividad externa. Estas revisiones considerarán factores como el desempeño individual del colaborador, la inflación y las condiciones económicas del entorno, los resultados financieros de Pinturas Dequimsa y los ajustes necesarios conforme al mercado laboral.

Las revisiones podrán llevarse a cabo de manera anual, o bien derivadas de promociones, cambios de puesto o ajustes en las funciones asignadas, asegurando que los salarios se mantengan actualizados y acordes a la realidad organizacional.

5.6 Prestaciones

Pinturas Dequimsa otorgará a sus colaboradores, como mínimo, las prestaciones establecidas por la legislación laboral vigente, incluyendo aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y afiliación a la seguridad social. Adicionalmente, podrá otorgar prestaciones superiores en función de su capacidad financiera y estrategia organizacional, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y fortalecer la retención del talento.

5.7 Pago de Salarios

Se garantiza que el pago de salarios se realizará de manera puntual y conforme a los periodos establecidos. Dichos pagos se efectuarán mediante medios autorizados, tales como transferencias bancarias u otros mecanismos formales, asegurando la trazabilidad y transparencia de las operaciones.

Asimismo, se entregarán a los colaboradores los comprobantes de nómina correspondientes, cumpliendo con la normativa fiscal vigente y proporcionando claridad respecto a las percepciones y deducciones aplicables.

5.8 Horas Extras y Jornadas

Pinturas Dequimsa se compromete a respetar los límites de jornada laboral establecidos por la legislación vigente, garantizando condiciones de trabajo adecuadas. Las horas extraordinarias deberán ser previamente autorizadas por dirección y se asignarán únicamente en casos justificados.

El pago de dichas horas se realizará conforme a lo establecido en la legislación laboral, asegurando que los colaboradores reciban la compensación correspondiente por el tiempo adicional laborado.

6. VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO

El área de Recursos Humanos será la responsable de la administración, supervisión y correcta implementación de la presente Política dentro de Pinturas Dequimsa, asegurando su cumplimiento en todos los niveles organizacionales. En este sentido, tendrá a su cargo la gestión de la estructura salarial, garantizando que los sueldos y salarios se asignen conforme a los criterios establecidos, así como el apego a la legislación laboral vigente y demás disposiciones aplicables.

Asimismo, será responsable de mantener actualizados los tabuladores salariales, considerando factores como cambios en el mercado laboral, condiciones económicas, ajustes legales y necesidades organizacionales. De igual forma, deberá supervisar la correcta aplicación de esta Política en todos los procesos relacionados con la compensación, incluyendo contrataciones, promociones, ajustes salariales y revisiones periódicas.

El incumplimiento de lo establecido en esta Política será considerado una falta y podrá derivar en la aplicación de medidas correspondientes conforme a la normatividad interna y la legislación aplicable. Dichas medidas podrán incluir sanciones administrativas, la implementación de ajustes salariales correctivos cuando se detecten desviaciones respecto a los criterios establecidos, así como el ejercicio de acciones legales cuando así corresponda.

7. DENUNCIAS

La empresa tratará todos los informes o conversaciones de buena fe de manera confidencial, de conformidad con los requisitos legales y sin perjuicio de la necesidad de llevar a cabo una investigación exhaustiva cuando proceda. En ciertos casos, y de conformidad con las leyes aplicables, la información podrá compartirse con las autoridades locales encargadas de hacer cumplir la ley o con otras autoridades.

Si cree o sospecha que se ha producido un conflicto con esta política, o que puede producirse en el futuro, debe notificarlo al Comité de Ética y Transparencia a través de los siguientes medios, disponibles las 24 horas, los 365 días del año.

a. Teléfono: 818-381-0421 y 818-381-0428
b. Dirección de correo: denuncias@dequimsa.com
c. Buzón de sugerencias

8. REFERENCIAS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Código Fiscal de la Federación

9. TABLA DE CAMBIOS

Revisión	Fecha	Modificación
0	30-ene-2026	Emisión del documento