

POLÍTICA DE SALARIO Y/O BENEFICIOS EXTRALEGALES NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO CÁMARA DE COMERCIO DE CALI

Marco Normativo

La Junta Directiva y sus Funciones, CAPÍTULO III

ARTÍCULO 12.- FUNCIONES. La Junta Directiva en desarrollo de sus funciones, será responsable de la planeación, adopción de políticas, el control y la evaluación de gestión de la Cámara de Comercio.

De Planeación y Adopción de políticas

1. Aprobar las políticas generales de la Cámara de Comercio y velar por su cumplimiento.

La Comisión de la Mesa y sus Funciones, CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 24.- FUNCIONES. Corresponde a la Comisión de la Mesa ejercer las siguientes funciones:

2. Aprobar la estructura administrativa de la Cámara de Comercio, la planta de cargos y el escalafón salarial, de conformidad con el presupuesto y las políticas que señale la Junta Directiva atendiendo lo establecido en el art. 12 de los presentes Estatutos.
3. Establecer, de conformidad con el presupuesto y las políticas que señale la Junta Directiva atendiendo lo establecido en el art. 12 de los presentes Estatutos, las políticas para el nombramiento y compensación de la Cámara de Comercio.

La Política de salario y/o beneficios extralegales no constitutivos de salario de la Cámara de Comercio de Cali, tiene como objetivo determinar el nivel de pago óptimo (constitutivo de salario o no) de los colaboradores a partir de la correlación entre el impacto de los cargos sobre los resultados organizacionales (Equidad Interna), los niveles de remuneración del mercado (Competitividad Externa) y la capacidad de pago de la institución.

Principios Generales

- La Política de salario y/o beneficios extralegales no constitutivos de salario de la Cámara de Comercio de Cali estará alineada con el entorno económico del País, de la región y la capacidad de pago de la institución.
- La Cámara de Comercio de Cali adoptará en su Política de salario y/o beneficios extralegales no constitutivos de salario, las mejores prácticas que le permitan atraer y retener al mejor talento disponible, atendiendo los valores corporativos definidos como necesarios para el desarrollo de su estrategia.

Valoración y categorización de cargos

- La Cámara de Comercio de Cali valorará todos los cargos de la entidad de acuerdo con las competencias generales y específicas definidas para el desarrollo de la estrategia corporativa. Esta valoración deberá actualizarse permanentemente.
- Con base en la valoración, la Cámara de Comercio de Cali categorizará los cargos según su aporte al cumplimiento de la estrategia y la dificultad de su reemplazo.
- Se definirá un esquema de remuneración diferencial por categoría de acuerdo con su respectivo impacto en el cumplimiento de su estrategia.

Estructura de salarios

- La Cámara de Comercio de Cali definirá su estructura de salarios mediante la contratación de un estudio de curva salarial, que le permita gestionar adecuadamente su Política de salario y/o beneficios extralegales no constitutivos de salario. Este estudio se actualizará cada 3 años o antes, cuando la Junta Directiva o las circunstancias lo estimen necesario.
- Con base en los resultados de la curva salarial, la Cámara de Comercio de Cali definirá una Banda Salarial, la cual acotará los niveles min. y máx. de la compensación, de acuerdo con los parámetros definidos por la Comisión de la Mesa.

Incentivos

- La Cámara de Comercio de Cali podrá establecer incentivos en beneficio de la productividad y el clima laboral, los cuales no tendrán carácter retributivo y, por tanto, no son salario ni constituyen factor de salario.
- Estos incentivos se reconocerán por mera liberalidad de la entidad y no por el resultado de una labor. Además, podrán ser modificados en su cuantía o suprimidos en cualquier momento.

Bonificación Corporativa

- El porcentaje asignado para todos los colaboradores se establecerá a partir de una evaluación de la gestión integral de la entidad, asegurando una completa alineación de los intereses de los colaboradores con los de la organización.
- Se pagará con base en los resultados corporativos, que a su vez será evaluado según la metodología aprobada por la Comisión de la Mesa.
- En el evento en que los resultados corporativos impliquen el pago de la bonificación, esta pagará con base en los estados financieros auditados del año evaluado.
- Cuando el pago resultante de la evaluación realizada, supere el monto que para la celebración de contratos tiene estatutariamente autorizada la Comisión de la Mesa, este pago será autorizado por la Junta Directiva, previa recomendación de la Comisión de la Mesa
- Esta bonificación se reconocerá por mera liberalidad de la entidad. Además, podrán ser modificados en su cuantía o suprimidos en cualquier momento.



ESTEBAN PIEDRAHITA URIBE
Presidente Ejecutivo