

DECISION DIRECTIVA No 005

(mayo de 08 de 2026)

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA SALARIAL DE LA
CAMARA DE COMERCIO DE FACATATIVA”**

Que la Constitución Política de Colombia en su Artículo 25 establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial en sus artículos 127 y siguientes, el salario constituye toda remuneración ordinaria, fija o variable, que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio, lo cual impone al empleador la obligación de establecer criterios claros, objetivos y previamente definidos para su reconocimiento, liquidación y pago.

Que el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador para fijar libremente el salario, siempre que se respeten las normas mínimas legales, el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, garantizando condiciones dignas y justas conforme a los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia.

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley 1496 de 2011, la cual tiene por objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, así como establecer mecanismos que aseguren que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado, y fijar lineamientos orientados a erradicar cualquier forma de discriminación en materia de remuneración.

Que la Cámara de Comercio de Facatativá es una entidad de naturaleza privada que ejerce funciones públicas delegadas, dotada de plena autonomía administrativa y presupuestal para definir su estructura organizacional, manuales de funciones y modelos de compensación estratégica.

Que conforme el artículo 12, de la Resolución No 021 de junio siete (7) de dos mil dieciséis (2016) mediante la cual se reforman los estatutos de la Cámara de Comercio de Facatativá, en su numeral 1 se establece que es función de la Junta Directiva *“aprobar las políticas generales de la Cámara de Comercio y velar por su cumplimiento”*.



Que el presente documento es el resultado de un extenso estudio técnico y una hoja de ruta diseñada para la creación de la política salarial, trascendiendo la simple asignación de cifras para convertirse en una característica esencial de gobernanza.

Que el análisis comparativo identificó brechas salariales críticas frente al mercado inter-cameral.

Que los criterios para la determinación de los nuevos rangos salariales se fundamentan en una fórmula técnica y paramétrica, la cual integra los resultados de un benchmarking riguroso del sector gremial, garantizando competitividad externa y equidad interna.

Que el reconocimiento a la alta especialización académica (Posgrados) y la trayectoria superior de seis (6) años de experiencia constituye un pilar de excelencia, que justifica la creación de una remuneración técnica que reconozca el capital intelectual avanzado y la mitigación de riesgos críticos en la toma de decisiones.

Que la tabla de análisis salarial adjunta ha sido rigurosamente formulada bajo el concepto de "Bandas Salariales", permitiendo un crecimiento progresivo del colaborador basado en su nivel académico, complejidad de funciones y experiencia profesional, eliminando la discrecionalidad en los incrementos.

Que todos los artículos de esta política guardan un orden lógico-normativo, armonizando las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la suficiencia presupuestal de la Cámara y criterios coherentes de aplicación administrativa.

Que es imperativo salvaguardar la sostenibilidad financiera de la institución, asegurando que la política se autofinancie mediante la eficiencia operativa y el cumplimiento de metas, sin comprometer los techos de gastos de funcionamiento establecidos.

Que, de acuerdo con certificación emitida el siete (7) de mayo de dos mil veintiséis (2026), por el director administrativo y financiero y el coordinador financiero, la Cámara de Comercio cuenta con los recursos financieros suficientes para el cumplimiento de la política de ajuste salarial que aquí se adopta.

Que, en este sentido, se hace necesario implementar la política salarial de la Cámara de Comercio de Facatativá.



Que en mérito de lo anteriormente expuesto:

DECIDE

CAPÍTULO I. POLÍTICA SALARIAL

ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN: Adoptar la Política Salarial de la Cámara de Comercio de Facatativá, la cual regirá la definición, asignación y administración de la compensación de todos los colaboradores de la entidad.

ARTÍCULO 2. OBJETO: Establecer los lineamientos, criterios y reglas para la gestión de la compensación salarial, garantizando equidad, transparencia, competitividad y sostenibilidad financiera.

ARTÍCULO 3. ALCANCE: La presente política aplica a todos los cargos y colaboradores de la Cámara de Comercio de Facatativá, independientemente de su modalidad de vinculación.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS: La política salarial se regirá por los principios de equidad interna, competitividad, sostenibilidad financiera y transparencia.

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES Y MARCO TÉCNICO

ARTÍCULO 5. CONTEXTO Y ANÁLISIS DE MERCADO: La entidad adopta como soporte vinculante el estudio de Benchmarking Inter-cameral, realizado en febrero de 2026, que evidencia desviaciones significativas, frente al promedio de los pares regionales, especialmente en los segmentos de cargos de alta responsabilidad y perfiles profesionales, justificando la necesidad de una nivelación salarial estratégica como mecanismo de ajuste para alinear la oferta institucional con las realidades del mercado laboral vigente.

El estudio comparativo con el sector cámaras de comercio, constituye un referente para establecer la estructura de esta política, la cual asegura que la remuneración no sea un gasto inercial, sino una decisión estratégica alineada con la sostenibilidad financiera y el impacto en el territorio.



5.1. Análisis de mercado

Estudio Benchmarking (Feb 2026)	Directivo / Gerencial		Profesional		Técnico		Operativo / Administrativo	
Camara de Comercio	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
Facatativá	5.869.000	12.095.000	3.291.000	5.203.000	2.287.000	2.932.000	1.750.905	1.891.000
Honda, Guaduas y Norte del Tolima	5.602.896	12.256.335	2.801.448	4.902.534	-	-	1.750.905	2.451.267
Girardot, Alto Magdalena y Tequendama	7.003.620	17.509.050	3.501.810	7.003.620	-	-	1.750.905	3.501.810
Tunja	9.629.978	22.936.856	4.727.444	6.128.168	-	-	1.750.905	3.326.720
Duitama	8.054.163	15.758.145	4.902.534	6.128.168	2.976.539	3.501.810	1.750.905	2.626.358
Villavicencio	9.594.959	33.617.376	5.427.806	8.159.217	3.081.593	5.025.097	2.363.722	2.731.412

PROMEDIO INTERCAMERAL EXPRESADO EN NUMERO DE SMLV

Directivo / Gerencial	Técnico	Profesional	Operativo / Administrativo
8.108	21.125	3.066	1.371
5.85	1.65	2.8	1.15

Promedio detectado

Actual Facatativá

5.2. Análisis comparativo del sector: Al comparar nuestra organización con entidades similares en tamaño, presupuesto y número de municipios atendidos (como Tunja, Ibagué y Duitama), se observa que los salarios actuales de la Cámara de Comercio de Facatativá están notablemente por debajo de lo que paga el mercado regional.

Cámara de comercio	Municipios atendidos	Vigentes 2025	Presupuesto anual	Salario Presidente
Facatativá	37	57.443	\$ 12.074.747.000	\$ 12.095.000
Honda	14	15.449	\$ 3.450.000.000	\$ 12.000.000
Ibagué	11	49.385	\$ 13.967.528.000	\$ 18.000.000
Sogamoso	20	17.080	\$ 3.849.993.400	\$ 12.000.000
Tunja	71	54.742	\$ 13.743.740.642	\$ 22.000.000
Girardot	17	22.792	\$ 3.150.000.000	\$ 17.000.000
Villaviencio	30	102.996	\$ 22.000.000.000	\$ 33.000.000
Duitama	30	26.457	\$ 5.812.043.000	\$ 15.758.000

CAPÍTULO III. ESTRUCTURA Y CRITERIOS DE COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS RECTORES, MARCO LEGAL Y JUSTIFICACION: La gestión de la compensación se basará en los principios:

6.1. Principio de Igualdad y Equidad (Art. 13 y 53 CN): Busca garantizar que, a trabajo igual y responsabilidades equivalentes, corresponda una remuneración proporcional. La nivelación corrige brechas históricas y asegura que el salario sea una contraprestación competitiva en términos del sector y el crecimiento de la entidad.

6.2. Competitividad: La Cámara, como actor clave en el desarrollo regional, requiere personal de alta competencia, nivelar los salarios permite contar con capital humano calificado.

6.3. Eficiencia en el Gasto y sostenibilidad: Un trabajador remunerado bajo estándares técnicos es un trabajador más productivo. La nivelación reduce costos ocultos asociados a la rotación de personal y los errores derivados de la falta de experiencia.

6.4. Marco legal: La política se rige por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), garantizando que el punto de partida es el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), la igualdad salarial (Ley 1496 de 2011) y la proporcionalidad entre la carga de responsabilidad y la retribución.

6.5. Naturaleza Jurídica: La Cámara de Comercio de Facatativá goza de plena autonomía administrativa y presupuestal. Esta naturaleza le otorga la facultad de diseñar su propia estructura organizacional y modelos de compensación.

6.6. Igualdad Salarial: Bajo la premisa de "a trabajo igual, salario igual", la política elimina brechas basadas en criterios subjetivos, fundamentando las diferencias exclusivamente en variables técnicas de formación y responsabilidad para todos los trabajadores de la cámara de comercio de Facatativá.

6.7. Justificación de la Nivelación Salarial: La nivelación salarial de los trabajadores y trabajadoras de la Cámara no es un acto discrecional, sino una decisión basada en eficiencia administrativa.

6.8. Referencia Externa y Objetiva: El estudio elimina la subjetividad en la fijación de sueldos. Al compararse con entidades de naturaleza y complejidad similar, la Cámara garantiza que sus salarios están alineados con la realidad económica del sector.



6.9. Sustento de la "Curva de Eficiencia": El estudio permite identificar el valor exacto que el mercado asigna a la experiencia y formación, convirtiéndose en el "piso" técnico sobre el cual se construye la estructura salarial de la entidad.

6.10. Estructura para Niveles Directivos y Profesionales: Para estos niveles, la política establece una distinción basada en el valor agregado de conocimiento y la trayectoria profesional.

Esta diferenciación se sustenta en el Artículo 53 de la Constitución Nacional, que exige proporcionalidad entre la calidad y cantidad de trabajo. Se reconoce que la alta formación académica (Especializaciones y Maestrías) y la experiencia específica actúan como factores de mitigación de riesgos críticos en la toma de decisiones institucionales, financieras y jurídicas, justificando así una remuneración técnica.

6.11. Justificación del SMMLV como Unidad de Medida para la conversión: El uso del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) constituye un parámetro objetivo que estandariza la unidad de medida en las fórmulas aplicadas para cada cargo en el Estudio de Mercado Inter-cameral 2026, (S1 = Salario mínimo).

6.12. Transparencia y Predictibilidad: Elimina la arbitrariedad en los incrementos al fijar multiplicadores técnicos sobre una base legal.

6.13. Seguridad Jurídica: Facilita la auditoría y el control, permitiendo que cualquier ajuste sea fácilmente verificable bajo la normativa laboral vigente

ARTÍCULO 7. CRITERIOS DE ASIGNACIÓN, PONDERACIÓN Y COMPETITIVIDAD: La fijación de las asignaciones salariales en la entidad se rige bajo el Modelo de Categorización y Valoración Técnica de Cargos, el cual garantiza que la remuneración sea proporcional a la responsabilidad y requisitos de cada posición.

7.1. Factores de Ponderación: La asignación salarial de cada colaborador será el resultado de la valoración técnica de los siguientes criterios objetivos:

7.2. Idoneidad Académica: Nivel de formación formal requerido para el cargo.

7.3. Trayectoria y Experiencia: Experiencia específica y relacionada necesaria para el desempeño óptimo.

7.4. Complejidad y Responsabilidad Funcional: Impacto de las decisiones y nivel de supervisión técnica del cargo.



7.5. Punto de Partida y Nivelación de Mercado: Para establecer los rangos de remuneración de la presente política, se adopta como criterio de punto de Partida el valor promedio arrojado por el **Estudio de Mercado Inter-cameral 2026**, en la siguiente forma:

7.5.1. Conversión: Se niveló el salario en pesos de cada cargo del mercado a su equivalente en número de Salarios Mínimos (SMLMV).

7.5.2. Promediación: Se calculó el promedio ponderado de estos valores para cada nivel (Operativo, Técnico, Profesional, Directivo).

7.5.3. Definición de Escala: El resultado de este promedio se establece como el estándar de competitividad de la entidad, asegurando que la estructura de cargos responda con exactitud a la realidad económica del sector cameral.

7.5.4. Parámetro de Ajuste: Este criterio garantiza que todos los niveles mantengan una remuneración alineada estrictamente con los estándares de competitividad y sostenibilidad identificados en el estudio de referenciación sectorial vigente.

7.5.5. Garantía de Equidad: Ningún cargo dentro de estas categorías podrá situarse por debajo del umbral de competitividad definido para su respectiva banda salarial.

7.6. Nivelación de Mercado para Personal Operativo y de Apoyo (Niveles operativo y Técnico):

Para el personal perteneciente a las categorías Operativo, Técnico I y Técnico II, la asignación salarial tendrá como referente obligatorio el promedio ponderado del mercado Inter-cameral.

Análisis de ajuste salarial personal operativo - Técnico I Y II

Criterio	nivel operativo - Técnico I Y II - Gestor I Y II	Fórmula	Factores
Criterio 1	En este criterio se toma como base el salario actual del colaborador generando una ponderación resultante de una nivelación al promedio del mercado Inter cameral, de acuerdo con la investigación comparativa (Bench Marking).	$C1 = S1 * MB$	S1 = Salario mínimo MB = Número de salarios mínimos equivalentes según estudio de mercado

Cálculo de salario niveles operativo, técnico I y técnico II

NIVEL	OPERATIVO	TECNICO I	TECNICO II
S1 (SLMMLV)	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00
MB (Estudio de mercado)	1,3	1,6	2,1
RESULTADOS			
Valor obtenido del salario para este rango, de acuerdo con el numero de SMMMLV que en promedio devenga este nivel de cargo según el resultado del estudio de mercado.	2.276.176,50	2.801.448,00	3.676.900,50

7.7. Nivelación de mercado para personal Directivo y profesional:

Para el personal perteneciente a las categorías Directivo y Profesional, la asignación salarial tendrá como referente obligatorio el promedio ponderado del mercado Inter-cameral.

Análisis de ajuste salarial personal profesional y Directivo.

Criterio	Nivel Profesional - Directivo	Fórmula	Factores
Criterio 1	En este criterio se toma como base el salario actual del colaborador generando una ponderación resultante de una nivelación al promedio del mercado Inter cameral, de acuerdo con la investigación comparativa (Bench Marking).	$C1 = S1 * MB$	S1 = Salario mínimo MB = Número de salarios mínimos equivalentes según estudio de mercado

Cálculo de salario niveles profesional y Directivo.

NIVEL	PROFESIONAL I	PROFESIONAL II	COORDINADOR	SUB-DIRECTOR	DIRECTOR	PRESIDENTE EJECUTIVO
S1 (SLMMLV)	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00
MB (Estudio de mercado)	2,5	2,8	3,45	3,7	4	8
RESULTADOS						
Valor obtenido del salario para este rango, de acuerdo con el numero de SMMMLV que en promedio devenga este nivel de cargo según el resultado del estudio de mercado.	4.377.262,50	4.902.534,00	6.040.622,25	6.478.348,50	7.003.620,00	14.007.240,00

CAPITULO IV REMUNERACION TECNICA

ARTICULO 8. La asignación de remuneración técnica para los niveles Directivo y Profesional se estructura bajo un esquema de reconocimiento a la formación académica avanzada y la trayectoria comprobada.

El cálculo parte de la asignación mensual establecida en el numeral 8.4. Nivelación de mercado para personal Directivo y profesional, al cual se le adiciona un porcentaje como remuneración técnica.

8.1. Definición de conceptos:

8.1.1. Profesional: persona que ha culminado un programa de educación superior de nivel universitario y ha obtenido un título académico otorgado por una institución reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.

8.1.2. Especialización: Es un programa de posgrado que busca profundizar en un área muy específica de una profesión, disciplina o campo de conocimiento.

8.1.3 Maestría: Una maestría es un programa de educación superior de posgrado, de nivel más avanzado que una especialización, que tiene como objetivo la profundización o la investigación en un área específica del conocimiento.

8.1.4. Remuneración Técnica: Se define como un componente salarial complementario, de carácter fijo y mensual, asignado al trabajador en razón a su nivel académico (títulos de posgrado), y a la especialidad técnica de las funciones que desempeña.

8.1.5. Naturaleza y Cuantía: Consiste en un porcentaje (%) adicional aplicado sobre el salario básico mensual.

8.1.6. Carácter Salarial: Esta remuneración constituye base prestacional, de acuerdo con el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que es una contraprestación directa por el servicio y las calidades del trabajador.

8.1.7. Rangos: -Especialización 5% -Especialización y Maestría (20%).

8.6 Requisitos Técnicos y Académicos: Esta asignación se establece de acuerdo a:

-Nivel Académico: La acreditación de títulos de Especialización, Maestría o Doctorado.



-Experiencia profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

-Perfil del Cargo: La complejidad y especificidad técnica de las tareas que el cargo exige dentro de la organización.

- Experiencia Profesional Relacionada: Corresponde a la experiencia laboral adquirida en cargos cuyas funciones, nivel de responsabilidad, toma de decisiones o competencias técnicas guarden relación directa y sustancial con el cargo objeto de evaluación dentro de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Criterios de Aplicación:

Relación funcional: La experiencia deberá evidenciar similitud sustancial con las funciones esenciales del cargo.

Nivel jerárquico: Solo será válida la experiencia adquirida en cargos del mismo nivel o de nivel equivalente de responsabilidad profesional o directiva.

Soporte documental: Deberá acreditarse mediante certificaciones laborales que permitan verificar cargos, funciones desempeñadas, tiempo de servicio y nivel de responsabilidad.

Restricción: La sola coincidencia en denominación del cargo no genera reconocimiento automático de experiencia relacionada.

8.7 Marco de Autonomía y Sustento Legal Este rubro se enmarca en la voluntad privada y la autonomía administrativa de la entidad para fijar sus propias políticas de compensación.

Se sustenta en el Artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual permite al empleador y trabajador pactar libremente las modalidades de salario en sus diversas variantes (respetando siempre el mínimo legal), lo que faculta a la entidad para crear niveles de remuneración basados en méritos técnicos específicos y además esta soportado en la certificación emitida por la dirección administrativa y financiera y el coordinador financiero, que asegura su viabilidad y pago.

8.8. Requisitos y sustento de asignación de la remuneración técnica por bandas salariales: Esta política define las bandas salariales para profesionales y directivos, de acuerdo con la estructura orgánica, la planta de personal y manual de



funciones de la Cámara de comercio de Facatativá, determinando el monto de su remuneración técnica y requisitos para ser asignada.

8.8.1 Banda 1 Nivel especialización: Criterio del promedio del sector, más un 5% adicional por contar con título de especialización y un mínimo de 6 años de experiencia profesional relacionada.

Banda 1 Profesionales y Directivos

Criterio	Directivos y Profesionales	Fórmula	Factores
Banda 1	En este criterio se toma como base el salario actual del colaborador generando una ponderación resultante de una nivelación al promedio del mercado Inter cameral, de acuerdo con la investigación comparativa (Bench Marking), y se agrega el 5% adicional al salario resultante (promedio del sector) cuya asignación será mensual, como remuneración técnica siempre y cuando cuente con un título de especialización y 6 años de experiencia profesional relacionada.	$C1 = S1 * MB * RT$	S1 = Salario mínimo MB = Número de salarios mínimos equivalentes según estudio de mercado RT=Porcentaje asignado por remuneración técnica.

Cálculo de salario con 5% adicional por especialización y 6 años de experiencia profesional relacionada.

NIVEL	PROFESIONAL I	PROFESIONAL II	COORDINADOR	SUB-DIRECTOR	DIRECTOR	PRESIDENTE EJECUTIVO
S1 (SLMMLV)	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00
MB (Estudio de mercado)	2,5	2,8	3,45	3,7	4	8
RESULTADOS						
Valor obtenido del salario para este rango, de acuerdo con el numero de SMMMLV que en promedio devenga este nivel de cargo según el resultado del estudio de mercado.	4.377.262,50	4.902.534,00	6.040.622,25	6.478.348,50	7.003.620,00	14.007.240,00
REMUNERACION TECNICA ESPECIALIZACION + 5%	218.863,13	245.126,70	302.031,11	323.917,43	350.181,00	700.362,00
TOTAL CON ESPECIALIZACION	4.596.125,63	5.147.660,70	6.342.653,36	6.802.265,93	7.353.801,00	14.707.602,00

8.8.2 Banda 2 - Nivel Maestría: Criterio del promedio del sector + 20 % de remuneración técnica, por título de especialización y Maestría, con un mínimo de 10 años de experiencia profesional relacionada.

Banda 2 Profesionales y directivos

Criterio	Directivos y Profesionales	Fórmula	Factores
Banda 2	En este criterio se toma como base el salario actual del colaborador generando una ponderación resultante de una nivelación al promedio del mercado Inter cameral, de acuerdo con la investigación comparativa (Bench Marking), y se agrega el 20% adicional al salario resultante (promedio del sector), cuya asignación será mensual, como remuneración técnica siempre y cuando cuente con un título de especialización y uno de maestría y 10 años de experiencia profesional relacionada.	$C1 = S1 * MB * RT$	S1 = Salario mínimo MB = Número de salarios mínimos equivalentes según estudio de mercado RT=Porcentaje asignado por remuneración técnica.

Cálculo de salario con 20% adicional por especialización y maestría y 10 años de experiencia profesional relacionada.

NIVEL	PROFESIONAL I	PROFESIONAL II	COORDINADOR	SUB-DIRECTOR	DIRECTOR	PRESIDENTE EJECUTIVO
S1 (SLMMLV)	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00	1.750.905,00
MB (Estudio de mercado)	2,5	2,8	3,45	3,7	4	8
RESULTADOS						
Valor obtenido del salario para este rango, de acuerdo con el número de SMLLV que en promedio devenga este nivel de cargo según el resultado del estudio de mercado.	4.377.262,50	4.902.534,00	6.040.622,25	6.478.348,50	7.003.620,00	14.007.240,00
REMUNERACION TECNICA						
ESPECIALIZACION Y MAESTRIA + 20%	875.452,50	980.506,80	1.208.124,45	1.295.669,70	1.400.724,00	2.801.448,00
TOTAL CON ESPECIALIZACION Y MAESTRIA + 20%	5.252.715,00	5.883.040,80	7.248.746,70	7.774.018,20	8.404.344,00	16.808.688,00

ARTICULO 9. PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA SALARIAL:

9.1 Actores Intervinientes y Responsabilidades

La ejecución de la política salarial de la Cámara de Comercio de Facatativá tendrá la siguiente ruta de implementación:

9.1.1 Talento humano: El área de talento humano deberá garantizar la aplicación de esta política mediante el análisis y reporte a la dirección administrativa y financiera de las novedades de nómina correspondientes, para que se apliquen los ajustes salariales definidos, a partir del mes de junio de 2026.

Igualmente deberá realizar el estudio de las hojas de vida de los trabajadores de la entidad, con el fin de validar los requisitos de formación y experiencia exigidos para acceder a la remuneración técnica contemplada en esta política, e incluirlos en el reporte mencionado en el párrafo anterior, para que se apliquen los ajustes salariales del caso a partir del mes de junio de 2026.

9.1.2 Dirección administrativa financiera: Encargada de aplicar los ajustes salariales contenidos en esta política, a partir del mes de junio de 2026.

9.1.3 Control Interno: Supervisará el cumplimiento estricto de los lineamientos establecidos en esta política.



CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 10. CRITERIOS DE ACTUALIZACIÓN SALARIAL ANUAL: El criterio de actualización salarial anual, se establecerá tomando la base del IPC anual al cierre de la vigencia anterior.

La junta directiva podrá asignar entre uno (1) y cinco (5) puntos adicionales teniendo en cuenta las condiciones económicas actuales y el contexto financiero de la entidad, con el fin de garantizar criterios de equilibrio, sostenibilidad y adecuada valoración en el proceso correspondiente.

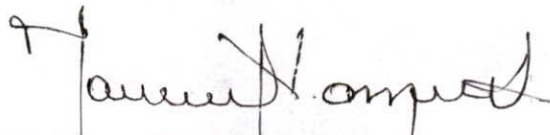
ARTICULO 11. SOCIALIZACIÓN: Se realizará una jornada informativa con los trabajadores de la Camara de comercio de Facatativá con el fin de dar a conocer los contenidos de la presente política.

ARTICULO 12 ANEXOS: Hace parte de esta política salarial el anexo único, "Tabla de asignación salarial y remuneración técnica para los trabajadores y trabajadoras de la Camara de Comercio de Facatativá".

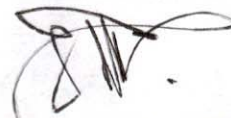
ARTÍCULO 13. VIGENCIA: La presente política salarial entra en vigencia a partir de la fecha de aprobación por la Junta Directiva de la Camara de Comercio de Facatativá, y se aplicara a partir del dieciséis (16) de junio de dos mil veintiséis (2026).

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Facatativá a los ocho (08) días del mes de mayo de dos mil veintiséis (2026).



MANUEL ANTONIO VARGAS CAMELO
Presidente Junta Directiva.



GRATINIANO SUAREZ SUAREZ
Secretario Junta Directiva.

ANEXO UNICO

Tabla de asignación salarial y remuneración técnica para los trabajadores y trabajadoras de la Cámara de Comercio de Facatativá.

Nivel	Código	Denominación Empleo	Salario Actual	Equivalencia a smlv Actual	Propuesta en smlv de acuerdo al estudio de mercado intercameral	Primer Criterio (Competitividad)	Base Promedio del sector:	Banda 1 Criterio del promedio del sector, mas un 5% adicional por contar con título de especialización y un mínimo de 6 años de experiencia profesional relacionada	Criterio del promedio del sector + 20 % de remuneración técnica, por título de especialización y Maestría, con un mínimo de 10 años de experiencia profesional relacionada
DIRECTIVO	D-201	Presidente Ejecutivo	12.095.000,00	6,91	8,0	14.007.240,00	14.007.240,00	14.707.602,00	16.808.688,00
	D-101	Director de Control Interno	5.869.000,00	3,35	4,0	7.003.620,00	7.003.620,00	7.353.801,00	8.404.344,00
	D-102	Director de Desarrollo Institucional	5.869.000,00	3,35	4,0	7.003.620,00	7.003.620,00	7.353.801,00	8.404.344,00
	D-103	Director Administrativo y Financiero	5.869.000,00	3,35	4,0	7.003.620,00	7.003.620,00	7.353.801,00	8.404.344,00
	D-104	Director de Asuntos Jurídicos	5.869.000,00	3,35	4,0	7.003.620,00	7.003.620,00	7.353.801,00	8.404.344,00
	D-105	Director de Registros Públicos	5.869.000,00	3,35	4,0	7.003.620,00	7.003.620,00	7.353.801,00	8.404.344,00
	D-106	Director de desarrollo empresarial	5.869.000,00	3,35	4,0	7.003.620,00	7.003.620,00	7.353.801,00	8.404.344,00
SUB DIRECTOR	S-101	Sub - Director de desarrollo Empresarial	5.480.000,00	3,13	3,70	6.478.348,50	6.478.348,50	6.802.265,93	7.774.018,20
PROFESIONAL	P-301	Coordinador de Servicios Empresariales y Territoriales	5.203.000,00	2,97	3,45	6.040.622,25	6.040.622,25	6.342.653,36	7.248.746,70
	P-302	Coordinador de Planeación	5.203.000,00	2,97	3,45	6.040.622,25	6.040.622,25	6.342.653,36	7.248.746,70
	P-303	Coordinador de comunicación empresarial y Transformación Digital	5.203.000,00	2,97	3,45	6.040.622,25	6.040.622,25	6.342.653,36	7.248.746,70
	P-304	Coordinador Financiero	5.203.000,00	2,97	3,45	6.040.622,25	6.040.622,25	6.342.653,36	7.248.746,70
	P-305	Coordinador de Registro	5.203.000,00	2,97	3,45	6.040.622,25	6.040.622,25	6.342.653,36	7.248.746,70
	P-306	Coordinador M.A.S.C	5.203.000,00	2,97	3,45	6.040.622,25	6.040.622,25	6.342.653,36	7.248.746,70
	P-307	Coordinador de gestión de Proyectos y servicios empresariales	5.203.000,00	2,97	3,45	6.040.622,25	6.040.622,25	6.342.653,36	7.248.746,70
	P-201	Profesional II de Talento Humano	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-202	Profesional II de Revisión Jurídica	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-203	Profesional II de Gestión de Calidad	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-204	Profesional II de Tesorería	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-205	Profesional II de Contratación	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-206	Profesional II de Apoyo Jurídico	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-207	Líder I asesoría jurídica y formación empresarial	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-208	Profesional II de Control Interno	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-209	Profesional II de Soporte Tecnológico	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-210	Profesional II de Desarrollo Empresarial	4.112.000,00	2,35	2,8	4.902.534,00	4.902.534,00	5.147.660,70	5.883.040,80
	P-101	Líder de Comunicaciones y Posicionamiento empresarial	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00
	P-102	Profesional I de Gestión Documental	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00
	P-103	Profesional I de Presupuesto y Contabilidad	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00
	P-104	Profesional I de Nómina e Inventarios	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00
	P-105	Profesional I de Revisión Financiera	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00
	P-106	Gestor de Proyectos y competitividad empresarial	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00
	P-107	Profesional I de Revisión Jurídica	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00
	P-108	Profesional I de SG-SST	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00
	P-109	Profesional I de Registro	3.291.000,00	1,88	2,5	4.377.262,50	4.377.262,50	4.596.125,63	5.252.715,00

Nivel	Código	Denominación Empleo	Salario Actual	Equivalencia a smlv Actual	Propuesta en smlv de acuerdo al estudio de mercado intercameral	Primer Criterio (Competitividad)	Valor promedio del mercado	El criterio para la Banda 1 de las personas que se encuentran en la categoría de técnicos I y II será el valor base tomado estrictamente del promedio identificado en el estudio llevado a cabo del mercado intercameral.
TENICO I Y II - GESTOR I Y II	T-201	Técnico II de Registro y CAE	2.932.000,00	1,67	2,1	3.676.900,50	3.676.900,50	3.676.900,50
	T-202	Gestor I de apoyo al emprendimiento	2.932.000,00	1,67	2,1	3.676.900,50	3.676.900,50	3.676.900,50
	T-203	Técnico II de compras	2.932.000,00	1,67	2,1	3.676.900,50	3.676.900,50	3.676.900,50
	T-204	Técnico II Financiero y Contable	2.932.000,00	1,67	2,1	3.676.900,50	3.676.900,50	3.676.900,50
	T-205	Técnico II de Gestión Documental	2.932.000,00	1,67	2,1	3.676.900,50	3.676.900,50	3.676.900,50
	T-206	Técnico II De Presidencia	2.932.000,00	1,67	2,1	3.676.900,50	3.676.900,50	3.676.900,50
	T-207	Técnico II de Registro y Vue	2.932.000,00	1,67	2,1	3.676.900,50	3.676.900,50	3.676.900,50
	T-102	Gestor II en apoyo a la asociatividad	2.287.000,00	1,31	1,6	2.801.448,00	2.801.448,00	2.801.448,00
	T-103	Técnico I de P.Q.R.S.	2.287.000,00	1,31	1,6	2.801.448,00	2.801.448,00	2.801.448,00
	T-104	Técnico I de Correspondencia	2.287.000,00	1,31	1,6	2.801.448,00	2.801.448,00	2.801.448,00
OPERATIVO	T-105	Técnico I de Talento Humano	2.287.000,00	1,31	1,6	2.801.448,00	2.801.448,00	2.801.448,00
	T-106	Técnico I de Contabilidad	2.287.000,00	1,31	1,6	2.801.448,00	2.801.448,00	2.801.448,00
	O-201	Gestor III en fortalecimiento y logística empresarial	1.891.000,00	1,08	1,3	2.276.176,50	2.276.176,50	
	O-202	Operador de Registro	1.891.000,00	1,08	1,3	2.276.176,50	2.276.176,50	
	O-203	Operador de Archivo	1.891.000,00	1,08	1,3	2.276.176,50	2.276.176,50	
	O-204	Operador de Información	1.891.000,00	1,08	1,3	2.276.176,50	2.276.176,50	
	O-205	Gestor III de apoyo a proyectos de desarrollo empresarial	1.891.000,00	1,08	1,3	2.276.176,50	2.276.176,50	
	O-101	Operario de Servicios Generales	1.891.000,00	1,08	1,3	2.276.176,50	2.276.176,50	