

## CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL CAQUETA "COMFACA"

RESOLUCION CD-034  
29 de diciembre de 2020

Por medio de la cual se adopta e implementa las POLITICAS DE: "PAGO POR COMISIONES ASESORES COMERCIAL" y "PAGO POR COMISIONES ASESORES DE GESTION" en la Caja de Compensación Familiar del Caquetá – Comfaca.

### EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DIRECTIVO DE COMFACA

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por la Ley 21 de 1982, decreto 789 de 2002 y los Estatutos de Comfaca.

### CONSIDERANDO

Que se requiere contar con una política donde se definan los lineamientos generales para el reconocimiento y pago de comisiones a los asesores comerciales de la Caja de Compensación Familiar del Caquetá  
Que el Consejo Directivo mediante acta No 752 del 20 de octubre de 2020 aprobó la política de pago por comisión a los asesores comerciales.

En merito de lo anterior,

**RESUELVE**



**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar e implementar la **POLITICA PAGO POR COMISIONES A LOS ASESORES COMERCIALES.** Así.

**1.OBJETIVO:** Establecer los parámetros del sistema de causación y pago de comisiones, para remunerar al personal de Asesores comerciales.

**2.ALCANCE:** La Política aplica para la persona que ocupa el cargo de Asesor Comercial, La cual podrá ser modificada en forma unilateral por COMFACA cuando las condiciones del mercado así lo requieran, lo cual deberá ser comunicado a los trabajadores previamente.

**3.DEFINICIONES**

**3.1 JEFE DE AREA:** Persona encargada de fijar, coordinar y hacer seguimiento a las metas establecidas para cada asesor.

**3.2 ASESOR COMERCIAL:** Persona a cargo de comercializar los Servicios COMFACA, satisfaciendo las necesidades del cliente.

**3.3 COMISIÓN:** Es un porcentaje sobre la venta y/o metas definidas o indicadores individuales definidos por COMFACA según el servicio a prestar, que será pagado al personal de Asesores Comerciales. Para dar lugar al pago de la comisión, se deberán cumplir los objetivos establecidos por COMFACA de acuerdo con el numeral 4.1. Las comisiones tendrán el tratamiento legal determinado en el numeral.

**3.4 SALARIO:** Es la retribución que COMFACA debe pagar a sus empleados como compensación del trabajo realizado. Al personal se le pagará un monto fijo mensual, el cual es establecido por COMFACA en la planta de personal para la vigencia aprobado por el Consejo Directivo y un monto variable que corresponde a lo definido y presupuestado en el Rubro de Comisiones en cada vigencia; Si el personal no cumple las metas establecidas para causar la comisión, se garantizará el pago del monto fijo mensual.

**3.5 VALOR DE COMISION.** Suma definida por COMFACA en salario diario del sueldo básico del asesor comercial por el cumplimiento de las metas proyectadas definidas para cada asesor comercial.

**4. TABLA DE CAUSACIÓN.**

La siguiente es la tabla de indicadores que establecen la causación de la comisión establecida para el pago de las comisiones a los Asesores comerciales:



#### 4.1 Tabla de Causación.

CARGO	VARIABLES DE CUMPLIMIENTO DE METAS PARA COMISION												
ASESOR COMERCIAL	% De Cumplimiento De Metas	0-69	70-75%	76-80%	81-85%	86-90%	91-95%	96-100%	101-105%	106-110%	111-115%	116-120%	>120
	% Pago Comisiones	0%	15%	30%	45%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%	125%

Para causar una comisión se debe cumplir con la meta mínima de ventas de conformidad con el cuadro anterior. Por lo tanto, si se cumple con la condición anterior se procederá con el pago del porcentaje de la comisión correspondiente.

Los indicadores señalados en la tabla anterior podrán variar anualmente o, a discreción de COMFACA, en el momento que lo considere según las condiciones del mercado.

Las comisiones constituyen salario de acuerdo con lo señalado en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), razón por la cual serán base para determinar los aportes al sistema integral de seguridad social, contribuciones parafiscales, prestaciones sociales y demás obligaciones laborales.

No se tendrá en cuenta el valor de las comisiones para el pago de las bonificaciones y prima de vacaciones dadas a los trabajadores según La Convención Colectiva de trabajo.

**Parágrafo Transitorio 1:** El valor de la comisión mensual proyectada para cada asesor es de trescientos mil pesos (\$300.000).

*Básico diario del Asesor:*  $\$1.852.000 / 30 = 61.734$

*El valor de la comisión definida se llevará a salario diario del básico del asesor comercial, aplicando la siguiente ecuación:*

*Valor de la Comisión = (Valor total de la comisión / Salario diario básico del asesor)*

*Valor de la Comisión = ( $\$300.000 / \$61.734 = 4.86$ )*

*Valor de la Comisión ajustada a entero superior= 5*

#### 4.2 VALOR DE LA COMISION.

El valor de la comisión para cada asesor comercial por lograr el cumplimiento del cien por ciento (100%) de las metas definidas será de cinco (5) salario diario del básico del asesor comercial.



Si el asesor comercial no cumple el 100% de las metas definidas se pagará según lo establecido en el numeral 4.1

Si el asesor comercial cumple por encima del 100% de las metas definidas se pagará según lo establecido en el numeral 4.1 o porcentaje que se puede compensar por incumplimiento del mes anterior a solicitud del trabajador.

El valor de la comisión a pagar de acuerdo con lo expuesto en este numeral será cancelado en pesos sin centavos.

**PARAGRAFO 1:** Cuando el cumplimiento de los servicios supere el ciento veinte por ciento (120%) de la meta proyectada para la vigencia, el porcentaje de comisión se incrementará en un dos por ciento (2%) por cada decena adicional de porcentaje cumplido en las metas proyectadas.

La financiación de la comisión adicional por cumplimiento de la meta por encima del ciento veinte por ciento (120%) estará respaldada por los ingresos adicionales a la meta definida en presupuesto.

## **5. DEFINICION DE METAS PARA EL ASESOR COMERCIAL**

Las metas están definidas de acuerdo con lo proyectado por las áreas en cuanto a los ingresos y/o cobertura definidos mensualmente y revisada por la subdirección correspondiente.

## **6. PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE COMISIONES**

Al cierre de cada mes, se reporta el cumplimiento de la meta asignada a cada asesor, información que se extraerá de los aplicativos de información, el cual tendrá el visto bueno del jefe del área, que se le asignó al Asesor para el cumplimiento de la meta.

Posteriormente se reportará en los Primeros 15 días calendarios al área de Recursos Humanos para la causación en la nómina de las comisiones del mes inmediatamente anterior con excepción del mes de diciembre por cierre de vigencia; reporte que debe realizar dentro del tiempo establecido por gestión humana para el cierre de esta misma.

La presente política se aplicará para los asesores comerciales.

*La presente política regirá a partir del 01 de enero de 2021.*



**ARTÍCULO SEGUNDO:** Adoptar e implementar la **POLITICA PAGO POR COMISIONES A LOS ASESORES DE GESTION**. Así.

**1.OBJETIVO:** Establecer los parámetros del sistema de causación y pago de comisiones, para remunerar al personal de Asesores de Gestión.

**2.ALCANCE:** La Política aplica para la persona que ocupa el cargo de Asesor de gestión, La cual podrá ser modificada en forma unilateral por COMFACA cuando las condiciones del mercado así lo requieran, lo cual deberá ser comunicado a los trabajadores previamente.

### **3.DEFINICIONES**

**3.1 JEFE DE AREA:** Persona encargada de fijar, coordinar y hacer seguimiento a las metas establecidas para cada asesor.

**3.2 ASESOR DE GESTION:** Persona a cargo de comercializar y cumplir con las metas de gestión de los servicios de Aporte y Subsidio y FOSFEC.

**3.3 COMISIÓN:** Es un porcentaje sobre la venta y/o metas definidas o indicadores individuales definidos por COMFACA según el servicio a prestar, que será pagado al personal de Asesores de gestión. Para dar lugar al pago de la comisión, se deberán cumplir los objetivos establecidos por COMFACA de acuerdo con el numeral 4.1. Las comisiones tendrán el tratamiento legal determinado en el numeral.

**3.4 SALARIO:** Es la retribución que COMFACA debe pagar a sus empleados como compensación del trabajo realizado. Al personal se le pagará un monto fijo mensual, el cual es establecido por COMFACA en la planta de personal para la vigencia aprobado por el Consejo Directivo y un monto variable que corresponde a lo definido y presupuestado en el Rubro de Comisiones en cada vigencia; Si el personal no cumple las metas establecidas para causar la comisión, se garantizará el pago del monto fijo mensual.

**3.5 VALOR DE COMISION.** Suma definida por COMFACA en salario diario del sueldo básico del asesor de gestión por el cumplimiento de las metas proyectadas definidas para cada asesor de gestión.

### **4. TABLA DE CAUSACIÓN.**

La siguiente es la tabla de indicadores que establecen la causación de la comisión establecida para el pago de las comisiones a los Asesores de gestión:



#### 4.1 Tabla de Causación.

CARGO	VARIABLES DE CUMPLIMIENTO DE METAS PARA COMISION												
ASESOR DE GESTION	% De Cumplimiento De Metas	0-69	70-75%	76-80%	81-85%	86-90%	91-95%	96-100%	101-105%	106-110%	111-115%	116-120%	>120
	% Pago Comisiones	0%	15%	30%	45%	60%	80%	100%	102%	106%	110%	114%	118%

Para causar una comisión se debe cumplir con la meta mínima de cumplimiento de metas de gestión de conformidad con el cuadro anterior. Por lo tanto, si se cumple con la condición anterior se procederá con el pago del porcentaje de la comisión correspondiente.

Los indicadores señalados en la tabla anterior podrán variar anualmente o, a discreción de COMFACA, en el momento que lo considere según las condiciones del mercado.

Las comisiones constituyen salario de acuerdo con lo señalado en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), razón por la cual serán base para determinar los aportes al sistema integral de seguridad social, contribuciones parafiscales, prestaciones sociales y demás obligaciones laborales.

No se tendrá en cuenta el valor de las comisiones para el pago de las bonificaciones y prima de vacaciones dadas a los trabajadores según La Convención Colectiva de trabajo.

**Parágrafo Transitorio 1:** El valor de la comisión mensual proyectada para cada asesor es de trescientos mil pesos (\$300.000).

*Básico diario del Asesor:*  $\$1.852.000 / 30 = 61.734$

*El valor de la comisión definida se llevará a salario diario del básico del asesor de gestión, aplicando la siguiente ecuación:*

*Valor de la Comisión = (Valor total de la comisión / Salario diario básico del asesor)*

*Valor de la Comisión = ( $\$300.000 / \$61.734 = 4.86$ )*

*Valor de la Comisión ajustada a entero superior= 5*



#### **4.2 VALOR DE LA COMISION.**

El valor de la comisión para cada asesor de gestión por lograr el cumplimiento del cien por ciento (100%) de las metas definidas será de cinco (5) salario diario del básico del asesor de gestión.

Si el asesor de gestión no cumple el 100% de las metas definidas se pagará según lo establecido en el numeral 4.1

Si el asesor de gestión cumple por encima del 100% de las metas definidas se pagará según lo establecido en el numeral 4.1 o porcentaje que se puede compensar por incumplimiento del mes anterior a solicitud del trabajador.

El valor de la comisión a pagar de acuerdo con lo expuesto en este numeral será cancelado en pesos sin centavos.

#### **5. DEFINICION DE METAS PARA EL ASESOR DE GESTION**

Las metas están definidas de acuerdo con lo proyectado por las áreas en cuanto a las coberturas, gestión, indicadores definidos mensualmente y revisada por la subdirección correspondiente.

#### **6. PROCESO DE LIQUIDACIÓN DE COMISIONES**

Al cierre de cada mes, se reporta el cumplimiento de la meta asignada a cada asesor, información que se extraerá de los aplicativos de información, el cual tendrá el visto bueno del jefe del área, que se le asignó al Asesor para el cumplimiento de la meta.

Posteriormente se reportará en los Primeros 15 días calendarios al área de Recursos Humanos para la causación en la nómina de las comisiones del mes inmediatamente anterior con excepción del mes de diciembre por cierre de vigencia; reporte que debe realizar dentro del tiempo establecido por gestión humana para el cierre de esta misma.

La presente política se aplicará para los asesores de gestión y/o gestor empresarial.

*La presente política regirá a partir del 01 de enero de 2021.*



**ARTICULO TERCERO:** La presente **POLITICAS DE: "PAGO POR COMISIONES A LOS ASEOORES COMERCIALES"** y **"PAGO POR COMISIONES A LOS ASESORES DE GESTION"** regirá a partir del PRIMERO (01) DE ENERO (01) DE 2021.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**WILSON CONTRERAS NUVAN**  
Presidente del Consejo Directivo de COMFACA  
(Elegido mediante Acta de Consejo Directivo No 749 del 28 de agosto de 2020)