Política Salarial y de Compensación



Introducción

La corporación Rotorr-Motor de Innovación, en cumplimiento de su misión institucional y en reconocimiento del talento humano como un factor estratégico para el logro de sus objetivos, establece la presente Política Salarial y de Compensación como instrumento orientador para la gestión integral de la remuneración de sus trabajadores. Esta política busca proporcionar criterios claros, objetivos, equitativos y transparentes para la definición, administración, revisión y reconocimiento de los componentes salariales y de compensación, procurando una adecuada correspondencia entre las responsabilidades asignadas, el nivel de complejidad de los cargos, la formación académica, la experiencia, las competencias requeridas, el desempeño y la contribución de cada trabajador al cumplimiento de los propósitos institucionales.

La Política se desarrolla teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de Rotorr, su carácter estatal especial y el régimen laboral aplicable a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, particularmente aquellos que desempeñan funciones directivas, gerenciales, profesionales y especializadas. En este sentido, la corporación reconoce la necesidad de contar con mecanismos de compensación que le permitan atraer, desarrollar, reconocer y retener talento humano con las capacidades requeridas para responder a los desafíos asociados con la ciencia, la tecnología, la innovación, el emprendimiento, la transferencia de conocimiento, la gestión de proyectos y la articulación de actores públicos y privados.

La estructura salarial deberá responder, además, a principios de equidad interna, competitividad, mérito, responsabilidad, transparencia, sostenibilidad financiera y legalidad, procurando que las decisiones relacionadas con la remuneración se encuentren soportadas en criterios técnicos y verificables y guarden coherencia con la estructura organizacional, las capacidades financieras de la corporación y las condiciones del mercado laboral. De esta manera, se busca evitar decisiones discrecionales o carentes de soporte y fortalecer la trazabilidad y el control de las decisiones que tengan impacto sobre los recursos institucionales.

En particular, la Política establece criterios para analizar y, cuando resulte jurídicamente procedente, reconocer componentes económicos asociados a condiciones especiales de formación, experiencia, responsabilidad, complejidad e impacto institucional. Para los cargos directivos y aquellos que impliquen especial responsabilidad en materia de dirección, coordinación, toma de decisiones, administración de recursos, gestión de equipos, representación institucional y cumplimiento de objetivos estratégicos, podrán establecerse mecanismos diferenciados de compensación, previa valoración técnica, jurídica y financiera y de conformidad con las competencias de los órganos de gobierno de Rotorr.

En este marco, cualquier reconocimiento económico que se denomine o se asimile a una prima, incentivo, bonificación o componente especial de remuneración deberá contar con fundamento jurídico, contractual o institucional válido y con la correspondiente definición de su naturaleza salarial o no salarial, según las disposiciones laborales aplicables. En particular, la utilización de la denominación de “prima técnica” no supone, por sí misma, la aplicación automática a los trabajadores de

Rotorr de los regímenes especiales de remuneración previstos para empleados públicos, razón por la cual cualquier reconocimiento de esta naturaleza deberá ser previamente analizado desde las perspectivas jurídicas, técnicas, presupuestales y laborales.

Finalmente, esta Política busca consolidar un sistema de compensación coherente con la estrategia institucional de Rotorr, que permita reconocer de manera objetiva el valor aportado por sus trabajadores, fortalecer la motivación y permanencia del talento humano, promover condiciones de equidad y competitividad y, simultáneamente, garantizar que las decisiones salariales sean responsables, sostenibles, documentadas y compatibles con el marco jurídico aplicable y con los principios de eficiencia, transparencia y adecuada administración de los recursos de la corporación.

Objetivo General

Establecer los principios, criterios y mecanismos para la gestión integral de la política salarial y de compensación de los trabajadores de la corporación Rotorr – Motor de Innovación, mediante un esquema objetivo, equitativo, transparente, competitivo y financieramente sostenible, que permita reconocer la formación, experiencia, competencias, responsabilidades, complejidad de los cargos y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con el régimen laboral aplicable y las disposiciones internas de la corporación.

Objetivos Específicos

- Establecer criterios objetivos y verificables para determinar, revisar y actualizar la remuneración de los trabajadores de Rotorr, considerando el nivel de responsabilidad, complejidad, formación, experiencia, competencias y aporte institucional de cada cargo.
- Promover la equidad interna, procurando que las diferencias salariales respondan a factores relacionados con las responsabilidades, requisitos y características de los cargos y no a criterios subjetivos o discriminatorios.
- Fortalecer la competitividad salarial de Rotorr frente al mercado laboral, especialmente para cargos directivos, gerenciales y perfiles profesionales altamente especializados, contribuyendo a la atracción y retención del talento requerido por la corporación.
- Establecer mecanismos de reconocimiento económico asociados a condiciones especiales de responsabilidad, formación, experiencia, especialización, complejidad e impacto institucional, cuando exista justificación técnica, jurídica y financiera para su otorgamiento.
- Definir criterios para el análisis y eventual reconocimiento de componentes especiales de remuneración, incluida la posibilidad de establecer reconocimientos asociados a formación, experiencia y responsabilidad altamente calificadas, sin que su denominación implique la aplicación automática de regímenes propios de los empleados públicos.
- Garantizar la sostenibilidad financiera y presupuestal de las decisiones relacionadas con incrementos, beneficios y reconocimientos

económicos, mediante la evaluación previa de su impacto sobre los recursos de la corporación.

- Fortalecer la seguridad jurídica y la trazabilidad de las decisiones salariales, asegurando que todo reconocimiento económico cuente con el soporte legal, técnico, contractual, presupuestal e institucional correspondiente.
- Establecer responsabilidades y procedimientos para la formulación, evaluación, aprobación, formalización, seguimiento y revisión de las decisiones relacionadas con la remuneración y compensación de los trabajadores.
- Contribuir a la motivación, desarrollo y permanencia del talento humano, mediante un esquema de compensación coherente con las responsabilidades y aportes de los trabajadores y con las necesidades estratégicas de Rotorr.
- Fortalecer los mecanismos de control y seguimiento sobre la administración salarial, facilitando la evaluación de la equidad, sostenibilidad, cumplimiento normativo y adecuada utilización de los recursos destinados a la remuneración del personal.

Marco Legal

- Constitución Política de 1991. Trabajo, igualdad y principios laborales.
- Código Sustantivo del Trabajo. Relaciones laborales y salario.

- Ley 50 de 1991. Reforma laboral y salario.
- Ley 1496 de 2011. Igualdad salarial.
- Ley 789 de 2002. Régimen laboral y protección social.
- Ley 100 de 1993. Seguridad Social.
- Ley 1562 de 2012. Riesgos laborales.
- Decreto 1072 de 2015. Sector trabajo.
- Estatutos de Rotorr. Competencias y gobierno institucional.
- Reglamento Interno de Trabajo. Relaciones laborales internas.
- Contratos individuales de trabajo. Condiciones particulares de vinculación.

Alcance

La presente Política de Compensación aplica exclusivamente a los trabajadores que desempeñen cargos de nivel directivo y gerencial en la corporación Rotorr-Motor de Innovación, vinculados mediante contrato de trabajo y cuyas condiciones laborales se encuentren sometidas al régimen jurídico aplicable a la corporación.

La política establece los criterios, requisitos, condiciones y procedimientos para la determinación, reconocimiento, modificación, seguimiento y control de los componentes especiales de compensación asociados al ejercicio de responsabilidades directivas, particularmente los correspondientes a Prima Técnica, Prima de Alta Gestión y Comisión, cuando su reconocimiento resulte jurídica, contractual, técnica, presupuestal y financieramente procedente.

La Prima Técnica estará orientada al reconocimiento de condiciones especiales de formación académica, experiencia altamente calificada, conocimientos especializados, competencias profesionales y complejidad del cargo, de acuerdo con los criterios que establezca la corporación y con el régimen jurídico laboral que resulte aplicable.

La Prima de Alta Gestión estará dirigida al reconocimiento de las responsabilidades especiales derivadas del ejercicio de funciones de dirección y gerencia, relacionadas, entre otras, con la orientación estratégica, toma de decisiones, coordinación institucional, administración de recursos, dirección de equipos, gestión de proyectos, representación institucional, cumplimiento de metas y contribución al logro de los objetivos estratégicos de Rotorr.

La Comisión comprenderá los reconocimientos económicos que, previa definición de criterios objetivos, puedan establecerse por resultados, gestión, cumplimiento de metas o generación de resultados verificables asociados a proyectos, convenios, negocios, inversiones, alianzas u otras actividades estratégicas de la corporación, siempre que su naturaleza y condiciones hayan sido previamente definidas y autorizadas por la instancia competente.

Los tres componentes de compensación estarán sujetos a criterios objetivos, verificables y previamente establecidos, así como a la disponibilidad presupuestal, sostenibilidad financiera, evaluación jurídica y aprobación por la autoridad competente. Su reconocimiento deberá formalizarse mediante el instrumento laboral o administrativo que corresponda y registrarse adecuadamente en los sistemas de gestión humana, nómina y contabilidad de la corporación.

La presente política no constituye, por sí misma, fuente autónoma para generar el derecho al reconocimiento de ninguna de las primas o de la comisión. Cada componente deberá contar con el respectivo fundamento jurídico, contractual o institucional, así como con la acreditación de los requisitos establecidos para su otorgamiento.

En particular, la denominación "Prima Técnica" no supone la aplicación automática del régimen de prima técnica establecido para empleados públicos. Cuando los directivos de Rotorr se encuentren vinculados mediante contratos de trabajo sometidos al régimen laboral privado, su eventual reconocimiento deberá estar sustentado en las normas laborales aplicables, los Estatutos de la corporación, las decisiones de sus órganos competentes y los instrumentos contractuales correspondientes.

La política no será aplicable a trabajadores que no ostenten cargos directivos o gerenciales ni a contratistas vinculados mediante contratos de prestación de servicios, salvo que una disposición específica determine expresamente lo contrario.

Definiciones

Para efectos de la presente Política de Compensación para Directivos de la corporación Rotorr – Motor de Innovación, se adoptan las siguientes definiciones:

- Compensación. Conjunto de elementos económicos y beneficios que recibe un trabajador como contraprestación por los servicios prestados

a la corporación, de acuerdo con las condiciones laborales, contractuales, legales e institucionales aplicables.

- Directivo. Trabajador que ocupa un cargo ubicado en el nivel directivo o gerencial de Rotorr y que, por la naturaleza de sus funciones, tiene responsabilidades relacionadas con dirección, planeación, coordinación, toma de decisiones, administración de recursos, gestión de equipos, representación institucional y cumplimiento de objetivos estratégicos.
- Prima Técnica. Componente especial de compensación destinado a reconocer condiciones particulares de formación académica, experiencia altamente calificada, conocimientos especializados, competencias y/o especial responsabilidad, cuando estas características representen un valor adicional para el desempeño del cargo y exista fundamento jurídico, contractual o institucional para su reconocimiento.

  Para efectos de esta política, la denominación Prima Técnica no implica por sí misma la aplicación automática del régimen de prima técnica establecido para empleados públicos. Su reconocimiento a los directivos de Rotorr estará condicionado al régimen jurídico laboral aplicable, a los Estatutos de la corporación, a las decisiones de los órganos competentes y al cumplimiento de los requisitos definidos en la presente política.

- Prima de Alta Gestión. Componente especial de compensación destinado a reconocer el ejercicio de responsabilidades directivas y gerenciales de alta complejidad, relacionadas con la orientación estratégica de la corporación, toma de decisiones, dirección de

equipos, administración de recursos, gestión de proyectos y convenios, representación institucional, gestión de alianzas y cumplimiento de objetivos y resultados estratégicos.

- La Prima de Alta Gestión se fundamentará en la naturaleza y nivel de responsabilidad efectivamente ejercidos por el directivo y no únicamente en la denominación del cargo.
- Comisión. Reconocimiento económico asociado al cumplimiento de resultados, metas o actividades previamente definidas y verificables, relacionadas con la gestión del directivo en proyectos, convenios, alianzas, inversiones, generación de ingresos, movilización de recursos u otras actividades estratégicas autorizadas por Rotorr.
- La comisión deberá establecer previamente su fórmula de cálculo, condiciones de causación, límites, fuentes de verificación, periodicidad y autoridad competente para su aprobación.
- Formación Académica. Nivel de educación formal acreditado por el directivo mediante títulos, certificaciones o documentos reconocidos conforme a la legislación colombiana y que guarden relación con las funciones y responsabilidades del cargo.
- Experiencia Altamente Calificada. Conjunto de conocimientos y competencias adquiridos mediante el ejercicio profesional, laboral, directivo, académico, científico, tecnológico o especializado, cuya duración, pertinencia y nivel de responsabilidad resulten relevantes para el desempeño del cargo.
- Responsabilidad Directiva. Nivel de responsabilidad derivado de las funciones asignadas al directivo, especialmente aquellas relacionadas con la toma de decisiones, dirección de personas, administración de

recursos, gestión de proyectos, representación institucional, manejo de información estratégica y cumplimiento de objetivos corporativos.

- Alta Gestión. Conjunto de actividades de dirección, coordinación y conducción estratégica que requieren capacidad para tomar decisiones de alto impacto, administrar recursos, gestionar riesgos, liderar equipos y orientar procesos hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Resultado Verificable. Producto, logro, meta, indicador o efecto susceptible de ser demostrado mediante evidencia objetiva, documental, financiera, técnica o institucional y que permita establecer el cumplimiento de las condiciones previamente definidas para el reconocimiento de una comisión o componente de compensación.
- Meta. Resultado específico, medible y previamente establecido que debe alcanzar el directivo dentro de un período determinado y que podrá ser utilizado como criterio para la evaluación de resultados y, cuando corresponda, para la causación de una comisión.
- Indicador. Variable cuantitativa o cualitativa utilizada para medir el cumplimiento de una meta, resultado o condición previamente establecida.
- Evaluación de Desempeño. Proceso mediante el cual se valora el cumplimiento de las responsabilidades, objetivos, metas, competencias y resultados asociados al cargo del directivo, de acuerdo con los mecanismos establecidos por Rotorr.
- Reconocimiento Económico. Pago adicional al salario básico que Rotorr reconoce a un directivo cuando se cumplen las condiciones

previamente establecidas y existe autorización de la instancia competente, de conformidad con la legislación laboral aplicable.

- Factor de Compensación. Criterio objetivo utilizado para determinar la procedencia o cuantía de un componente especial de compensación. Puede comprender, entre otros, formación, experiencia, responsabilidad, complejidad, resultados, impacto institucional, gestión de recursos y cumplimiento de metas.
- Causación. Momento en el cual se cumplen integralmente las condiciones establecidas para que un directivo adquiera el derecho al reconocimiento económico correspondiente, de acuerdo con la normativa, las condiciones contractuales y las reglas establecidas por Rotorr.
- Sostenibilidad Financiera. Capacidad de la corporación para asumir de manera responsable y continua los compromisos derivados de la política de compensación, sin afectar el cumplimiento de sus objetivos institucionales, obligaciones laborales, presupuestales y financieras.
- Equidad Salarial. Principio según el cual las diferencias en la remuneración deben responder a criterios objetivos relacionados con las funciones, responsabilidades, formación, experiencia, competencias, complejidad y resultados del cargo, de conformidad con la legislación vigente.
- Acto de Reconocimiento. Documento mediante el cual la autoridad competente formaliza el otorgamiento, modificación o terminación de una prima, comisión o componente especial de compensación, indicando su fundamento, beneficiario, condiciones, cuantía, vigencia y demás elementos necesarios para garantizar su trazabilidad.

- Órgano Competente. Instancia de gobierno o administración de Rotorr que, de acuerdo con los Estatutos, reglamentos, delegaciones y demás disposiciones aplicables, tiene facultad para aprobar, modificar o autorizar los componentes especiales de compensación contemplados en la presente política.

Componentes y Lineamientos Generales

La Política Salarial y de Compensación de la corporación Rotorr–Motor de Innovación se estructura a partir de un conjunto integral de componentes orientados a garantizar que las decisiones relacionadas con la remuneración de los trabajadores que desempeñan cargos directivos y gerenciales respondan a criterios de equidad, responsabilidad, formación, experiencia, complejidad del cargo, contribución institucional, resultados verificables, sostenibilidad financiera y observancia del régimen laboral aplicable a la corporación.

En atención a la naturaleza jurídica y al régimen laboral de Rotorr, los componentes de esta política deberán interpretarse y aplicarse de conformidad con las disposiciones legales que resulten aplicables, los estatutos de la corporación, los reglamentos internos, los contratos individuales de trabajo y las decisiones adoptadas por los órganos competentes. En consecuencia, la existencia de un componente dentro de la política no constituye, por sí misma, un derecho automático a su

reconocimiento o pago, sino que establece los criterios y condiciones bajo los cuales podrá ser analizada, autorizada, formalizada y ejecutada su aplicación.

La política comprende los siguientes componentes:

Compensación Salarial Ordinaria

La compensación salarial ordinaria constituye el componente principal de la remuneración de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo y corresponde al salario pactado para el ejercicio de las funciones propias del cargo, de acuerdo con las responsabilidades asignadas, el nivel jerárquico, las competencias requeridas, la experiencia, la formación y las condiciones particulares de cada posición dentro de la estructura organizacional.

Para los cargos directivos y gerenciales, la determinación de la remuneración ordinaria deberá considerar la naturaleza estratégica de sus funciones, el nivel de responsabilidad asociado a la toma de decisiones, la administración y gestión de recursos, la coordinación de equipos, la dirección de procesos, la representación institucional, la gestión de proyectos y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de Rotorr.

La compensación ordinaria deberá guardar correspondencia con la estructura organizacional y presupuestal de la corporación, procurando evitar diferencias salariales que no puedan ser justificadas mediante factores objetivos relacionados con el cargo, sus responsabilidades, requisitos, complejidad o contribución institucional.

La definición o modificación de salarios deberá contar con la correspondiente justificación técnica y financiera y, cuando corresponda, con la autorización del órgano competente, de conformidad con los estatutos, reglamentos, delegaciones y demás disposiciones internas vigentes.

En ningún caso la remuneración ordinaria podrá establecerse mediante criterios discriminatorios o ajenos a las características objetivas del cargo y de la relación laboral.

Equidad Interna y Valoración de los Cargos

La equidad interna constituye un principio transversal de la política y busca garantizar una correspondencia razonable entre la remuneración y el valor relativo de los diferentes cargos dentro de Rotorr.

Para tal efecto, la corporación podrá considerar factores como el nivel de responsabilidad, autoridad para la toma de decisiones, complejidad de las funciones, impacto de las decisiones, conocimientos especializados, experiencia requerida, responsabilidad sobre recursos financieros y físicos, liderazgo de equipos, exposición institucional, relaciones con actores estratégicos y contribución al cumplimiento de los objetivos corporativos.

En los cargos directivos y gerenciales, la valoración deberá reconocer que no todas las posiciones presentan el mismo nivel de responsabilidad, aun cuando pertenezcan al mismo nivel jerárquico. Por ello, cualquier diferencia de compensación deberá estar sustentada en factores objetivos, verificables y documentados.

La aplicación de este componente permitirá a Rotorr revisar periódicamente la coherencia de su estructura salarial y detectar posibles situaciones de inequidad interna, procurando que las diferencias existentes respondan a condiciones laborales y organizacionales justificables.

Competitividad y Referenciación de la Compensación

La política incorpora como componente la competitividad salarial, entendida como la capacidad de Rotorr para establecer esquemas de remuneración que permitan atraer, vincular y conservar talento humano con las capacidades requeridas para el cumplimiento de su misión institucional.

La corporación podrá utilizar información de mercado, estudios salariales, referencias de entidades con características organizacionales comparables, análisis de cargos, disponibilidad presupuestal y condiciones económicas del sector, como elementos técnicos para la toma de decisiones.

La referenciación externa tendrá carácter orientador y no implicará la obligación de igualar automáticamente las remuneraciones observadas en otras organizaciones.

Las decisiones deberán considerar simultáneamente la realidad financiera de Rotorr, la sostenibilidad de la estructura salarial, la naturaleza de los cargos, la disponibilidad presupuestal y las responsabilidades efectivamente asignadas.

Prima Técnica Institucional

La Prima Técnica constituye un componente de reconocimiento económico que podrá ser considerado para determinados cargos directivos y gerenciales cuando existan condiciones objetivas relacionadas con formación académica especializada, experiencia altamente calificada, conocimientos específicos, competencias profesionales o técnicas excepcionales, responsabilidades especiales o demás factores que representen un valor adicional para el cumplimiento de las funciones institucionales.

Para efectos de esta política, la denominación "Prima Técnica" deberá entenderse dentro del marco jurídico y laboral que resulte aplicable a Rotorr. El uso de esta denominación no implica, por sí mismo, la incorporación automática del régimen de prima técnica previsto para empleados públicos. Su procedencia deberá ser determinada previamente mediante el correspondiente análisis jurídico, laboral, institucional, financiero y presupuestal.

El reconocimiento de este componente deberá sustentarse en criterios objetivos y verificables y no podrá depender exclusivamente de la apreciación subjetiva del superior jerárquico.

Entre los factores que podrán ser considerados se encuentran:

- Nivel y pertinencia de la formación académica.
- Estudios de posgrado relacionados con las funciones del cargo.
- Experiencia profesional altamente calificada.
- Conocimientos especializados.

- Certificaciones profesionales o técnicas pertinentes.
- Competencias estratégicas requeridas por la corporación.
- Responsabilidades especiales asociadas al cargo.
- Escasez o especialización del perfil requerido.
- Impacto de los conocimientos o la experiencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Necesidad organizacional de conservar determinadas capacidades críticas.

Prima de Alta Gestión

La Prima de Alta Gestión constituye un mecanismo de reconocimiento económico orientado a valorar las responsabilidades extraordinarias o de elevada complejidad asociadas al ejercicio de funciones directivas y gerenciales.

Este componente parte del reconocimiento de que determinados cargos tienen una incidencia significativa sobre la orientación estratégica, sostenibilidad, posicionamiento, gestión institucional y cumplimiento de los objetivos de Rotorr, por lo que sus responsabilidades pueden superar las exigencias ordinarias inherentes a la denominación formal del cargo.

Para determinar la procedencia de este reconocimiento podrán analizarse, entre otros, los siguientes factores:

- Responsabilidad sobre la formulación y ejecución de estrategias institucionales.

- Nivel de autoridad y autonomía para la toma de decisiones.
- Responsabilidad sobre recursos financieros, físicos, tecnológicos o humanos.
- Dirección y coordinación de equipos de trabajo.
- Complejidad de los procesos bajo responsabilidad.
- Gestión de proyectos estratégicos.
- Interacción y negociación con actores públicos, privados, académicos, científicos, tecnológicos y financieros.
- Representación institucional.
- Responsabilidad sobre alianzas, convenios, inversiones o iniciativas estratégicas.
- Impacto de las decisiones sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Nivel de riesgo asociado a las decisiones propias del cargo.
- Responsabilidad frente a resultados institucionales estratégicos.
- Necesidad de disponibilidad, liderazgo y capacidad de respuesta frente a situaciones críticas o estratégicas.

Comisiones por Resultados o Gestión

La Comisión constituye un componente de compensación variable que podrá reconocerse a trabajadores directivos y gerenciales cuando se establezcan previamente metas, resultados o actividades susceptibles de medición y verificación y exista autorización expresa para implementar este mecanismo.

La comisión tendrá como propósito vincular una parte de la compensación con resultados concretos y comprobables relacionados con los objetivos estratégicos de Rotorr, particularmente en actividades que puedan involucrar gestión de proyectos, alianzas, convenios, inversiones, movilización de recursos, generación de ingresos, desarrollo de negocios, articulación institucional u otras actividades estratégicas que sean previamente definidas.

La comisión deberá estructurarse mediante reglas claras y previamente conocidas, incluyendo como mínimo:

- Objeto de la comisión.
- Cargo o cargos a los cuales puede aplicar.
- Meta o resultado esperado.
- Indicador de medición.
- Fuente de información.
- Periodo de medición.
- Fórmula de cálculo.
- Porcentaje o valor aplicable.
- Condiciones para su causación.
- Límites o topes.
- Requisitos de verificación.
- Autoridad responsable de certificar el cumplimiento.
- Instancia competente para autorizar el pago.
- Tratamiento laboral, contable, tributario y de seguridad social que corresponda.

La comisión no deberá causarse exclusivamente por la celebración de un convenio, la suscripción de un contrato, la presentación de una propuesta o la realización de una gestión que no produzca el resultado previamente definido. Cuando el reconocimiento esté relacionado con recursos movilizados o ingresos generados, deberán establecerse previamente las condiciones que permitan determinar cuándo existe un resultado efectivo y verificable.

Cuando corresponda, podrán establecerse criterios asociados a recursos efectivamente recibidos, ingresos efectivamente causados o resultados efectivamente alcanzados, evitando que el reconocimiento se base exclusivamente en compromisos futuros o expectativas de resultado.

Reconocimiento de la Formación y Experiencia

La formación y la experiencia constituyen factores relevantes dentro de la política de compensación cuando guardan relación directa con las funciones, responsabilidades y necesidades estratégicas de Rotorr.

La corporación podrá reconocer, dentro de los mecanismos salariales y de compensación autorizados, aquellos conocimientos, competencias y experiencias que aporten valor verificable al desempeño institucional.

Para tal efecto, deberán considerarse criterios como la pertinencia de los estudios, nivel de formación, especialización, experiencia específica, trayectoria en funciones relacionadas, conocimientos técnicos, capacidades directivas y competencias estratégicas.

La formación académica deberá acreditarse mediante los documentos correspondientes y la experiencia deberá encontrarse debidamente soportada.

6.8. Reconocimiento de Responsabilidades y Complejidad del Cargo

La política reconoce que la responsabilidad y complejidad de los cargos directivos y gerenciales constituyen elementos relevantes para establecer diferencias justificadas en la compensación.

La valoración podrá considerar el alcance de las decisiones, número y naturaleza de procesos bajo responsabilidad, equipos de trabajo, presupuesto administrado, recursos gestionados, riesgos asociados, relaciones institucionales, nivel de autonomía y consecuencias organizacionales de las decisiones.

Este componente permitirá analizar situaciones en las cuales un directivo asuma temporal o permanentemente responsabilidades adicionales que superen significativamente las obligaciones ordinarias del cargo, siempre que exista fundamento institucional y laboral para su reconocimiento.

La asignación temporal de responsabilidades no generará automáticamente un incremento salarial o reconocimiento económico. Para que exista lugar a un reconocimiento deberá existir una decisión formal, disponibilidad presupuestal y cumplimiento de las condiciones establecidas en esta política y en las normas internas aplicables.

Sostenibilidad Financiera y Presupuestal

Todo componente de la política salarial deberá observar la capacidad financiera y presupuestal de Rotorr.

Ningún reconocimiento económico podrá establecerse desconociendo las restricciones presupuestales, financieras o institucionales aplicables.

Legalidad y Seguridad Jurídica

Todas las decisiones relacionadas con la compensación deberán observar el régimen laboral aplicable a Rotorr, las disposiciones legales vigentes, los estatutos, reglamentos, contratos de trabajo y decisiones de los órganos competentes.

Cuando exista duda sobre la naturaleza jurídica de un reconocimiento, su incidencia salarial, su tratamiento prestacional, tributario o de seguridad social, deberá solicitarse el concepto de la instancia jurídica y/o técnica competente antes de proceder con su implementación.

En particular, la utilización de denominaciones propias del sector público deberá ser objeto de análisis previo cuando los trabajadores se encuentren vinculados bajo un régimen laboral de derecho privado.

Transparencia, Trazabilidad y Soporte Documental

Toda decisión de reconocimiento, modificación, suspensión o retiro de un componente de compensación deberá encontrarse debidamente documentada.

Como mínimo, cuando resulte aplicable, deberá existir:

- Solicitud o iniciativa debidamente sustentada.
- Análisis técnico del cargo o del trabajador.
- Evidencias de formación y experiencia.
- Evaluación de responsabilidades.
- Certificación del cumplimiento de metas o resultados.
- Análisis jurídico.
- Análisis financiero y presupuestal.
- Autorización del órgano competente.
- Documento de formalización laboral.
- Registro en nómina.
- Soportes contables.
- Evidencia de los descuentos, aportes y obligaciones que correspondan.

La documentación deberá conservarse de acuerdo con las tablas de retención documental y las disposiciones institucionales sobre gestión documental.

No Duplicidad de Reconocimientos

La aplicación de los diferentes componentes de compensación deberá observar el principio de no duplicidad.

Un mismo factor de formación, experiencia, responsabilidad, resultado o gestión no deberá ser reconocido económicamente más de una vez cuando los diferentes componentes tengan como fundamento la misma circunstancia.

Para ello, en cada análisis de reconocimiento deberá identificarse expresamente el factor que lo sustenta y determinarse si dicho factor ya fue considerado en el salario básico, en otra prima, en una comisión o en cualquier otro componente de compensación.

Este principio busca preservar la coherencia interna del sistema y prevenir pagos que carezcan de una justificación independiente.

Evaluación y Revisión Periódica

La Política Salarial y de Compensación deberá ser objeto de revisión periódica con el propósito de verificar su pertinencia, aplicación, sostenibilidad y correspondencia con las necesidades institucionales.

La revisión podrá considerar:

- Evolución de la estructura organizacional.
- Modificación de responsabilidades.
- Resultados institucionales.

- Situación financiera y presupuestal.
- Cambios en el régimen laboral aplicable.
- Resultados de auditorías.
- Hallazgos y recomendaciones de control interno.
- Cambios en los estatutos o reglamentos.
- Comportamiento del mercado laboral.
- Necesidades de talento humano.
- Efectos de los reconocimientos económicos implementados.

Las modificaciones a la política deberán seguir el procedimiento de aprobación establecido institucionalmente y no podrán utilizarse para reconocer retroactivamente beneficios que no estuvieran previamente establecidos o autorizados, salvo que exista fundamento jurídico que expresamente lo permita.

Gobernanza y Responsabilidades en la Aplicación de la Política

La aplicación de la política deberá contar con una estructura clara de responsabilidades.

La Dirección Ejecutiva, las áreas de Talento Humano, Financiera y Administrativa, Jurídica, Planeación y las demás dependencias que correspondan participarán, dentro del ámbito de sus competencias, en la formulación, análisis, implementación, seguimiento y control de las decisiones de compensación.

La instancia competente para aprobar los reconocimientos será aquella definida en los estatutos, reglamentos, manuales de funciones, delegaciones y demás instrumentos internos vigentes.

La Oficina Jurídica deberá pronunciarse sobre la procedencia jurídica de aquellos reconocimientos que impliquen interpretación del régimen laboral, modificación de condiciones contractuales o creación de obligaciones para la corporación, cuando ello sea requerido.

Talento Humano deberá verificar el cumplimiento de los requisitos laborales, documentales y contractuales, así como efectuar los registros correspondientes.

El área financiera deberá evaluar la disponibilidad y sostenibilidad presupuestal y financiera, además de verificar el adecuado tratamiento contable y de nómina.

Planeación podrá participar en la articulación de los reconocimientos con los objetivos y resultados institucionales, cuando corresponda.

Control Interno, en ejercicio de sus funciones, podrá evaluar la existencia y efectividad de los controles asociados a la aplicación de la política, sin intervenir en las decisiones administrativas que correspondan a las instancias competentes.

Principio de no Automaticidad del Reconocimiento

La inclusión de la Prima Técnica, Prima de Alta Gestión y Comisión dentro de esta política no significa que todos los trabajadores que

ocupen cargos directivos o gerenciales tengan derecho automático a recibirlas.

Cada reconocimiento deberá analizarse individualmente, teniendo en cuenta el cargo, las responsabilidades, las condiciones contractuales, los requisitos establecidos, la evidencia disponible, la disponibilidad presupuestal, la sostenibilidad financiera, la procedencia jurídica y la autorización de la instancia competente.

En consecuencia, la política establece un marco de criterios y condiciones para la gestión de la compensación, pero no constituye por sí sola un acto individual de reconocimiento económico.

Articulación con los Procesos Institucionales

Los componentes de la Política Salarial y de Compensación deberán articularse con los procesos institucionales relacionados con gestión humana, planeación, gestión financiera y administrativa, gestión jurídica, gestión de proyectos, innovación, tecnología, control interno y dirección estratégica.

Esta articulación permitirá que las decisiones de compensación se encuentren relacionadas con la estructura organizacional, los objetivos estratégicos, las responsabilidades efectivamente asignadas y los resultados institucionales, evitando que la política opere de manera aislada respecto de los demás instrumentos de gestión de Rotorr.

En particular, los reconocimientos asociados a resultados deberán guardar correspondencia con metas previamente definidas, indicadores verificables y mecanismos de seguimiento institucional.