

**pluxee**

**Novedades en  
compensación y  
bienestar como  
herramienta de  
retención del  
talento**





# Índice

01

**Bienestar en  
Tiempos Modernos.**

02

**Construcción de  
esquemas de  
bienestar y  
remuneración  
estratégica**

# 01

## Bienestar en tiempos modernos



# Principales Beneficios apetecidos por los trabajadores



Tiempo libre remunerado (PTO)

- Vacaciones
- Días libres para asuntos personales/celebraciones



Trabajo Remoto: Solo el 6% de los trabajadores prefieren hacerlo exclusivamente en la oficina (Gallup 2022)



Seguros de Salud y cuidado familiar (Cobee 2024).  
Incluyendo Salud Mental



Alimentación, restaurantes, despensa propia y familiar (Cobee 2024)

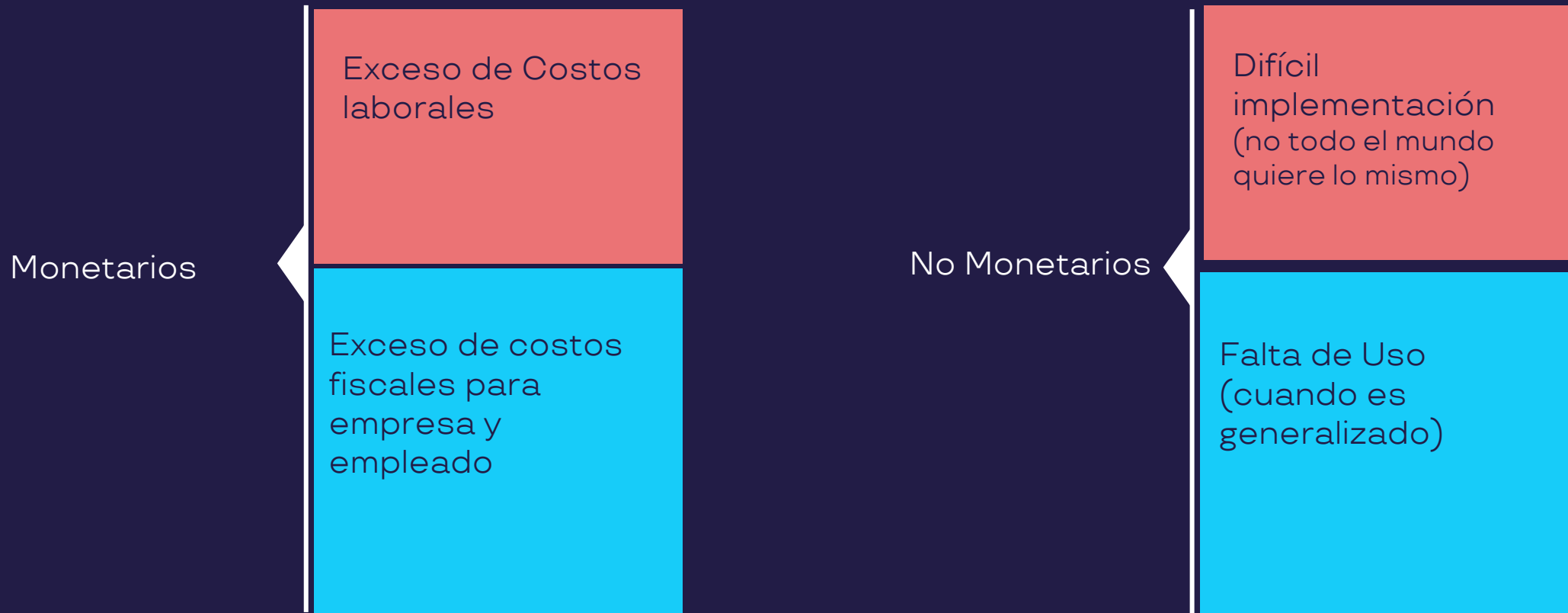


Formación, nuevas habilidades blandas y técnicas, desarrollo de carrera. Crecimiento personal y finanzas (Cobee 2024).



Planes De Jubilación: Información Financiera (Cobee 2024) (Gallup 2022) (Ranstad 2024).

# Principales Motivos por el cual no se implementan







**¿Cómo  
Implementarlos?**

**En materia  
laboral...**

## Aspectos laborales a tener en cuenta



## Régimen laboral de los pagos no salariales.

### Artículos 128 del CST. No constituyen salario:

- Pagos ocasionales y por mera liberalidad como bonificaciones, primas extralegales, participación en utilidades, etc.
- Los pagos en dinero o en especie no para su beneficio ni enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.
- Prestaciones sociales de ley.
- Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la **alimentación**, habitación o **vestuario**, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

En materia  
tributaria...





# Alternativas para aplicar beneficios fiscales en el esquema de pago laboral.

Salario en especie  
Vales de alimentación.  
(387-1)

Pagos indirectos por  
salud y educación. (107-  
2 E.T)

Programas de becas y  
créditos educativos  
condonables. (107-2)

Pagos en especie  
derivados de acuerdos  
colectivos. (29-1)



# Vales de alimentación

# Vales salariales de alimentación

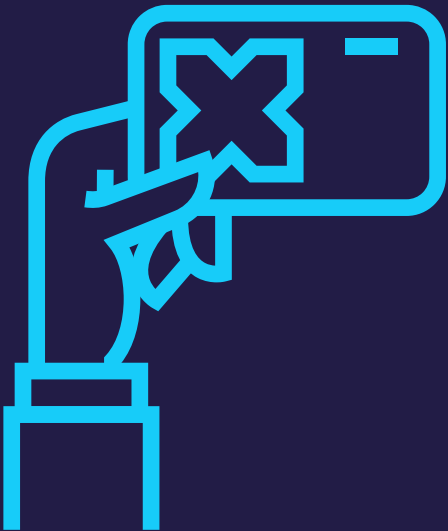
Art 387-1 E.T. otorga privilegio fiscal a vales de alimentación independientemente de que sean salariales o no salariales.

Art. 129 CST Permite Salario en especie. Fundamento de entrega de vales salariales.



Artículo 128 C.S.T. Permite otorgamiento de beneficios o auxilios no salariales.

Jurisprudencia exige que se garantice la deducibilidad del pago.



# Recomposición del ingreso en vales salariales de alimentación

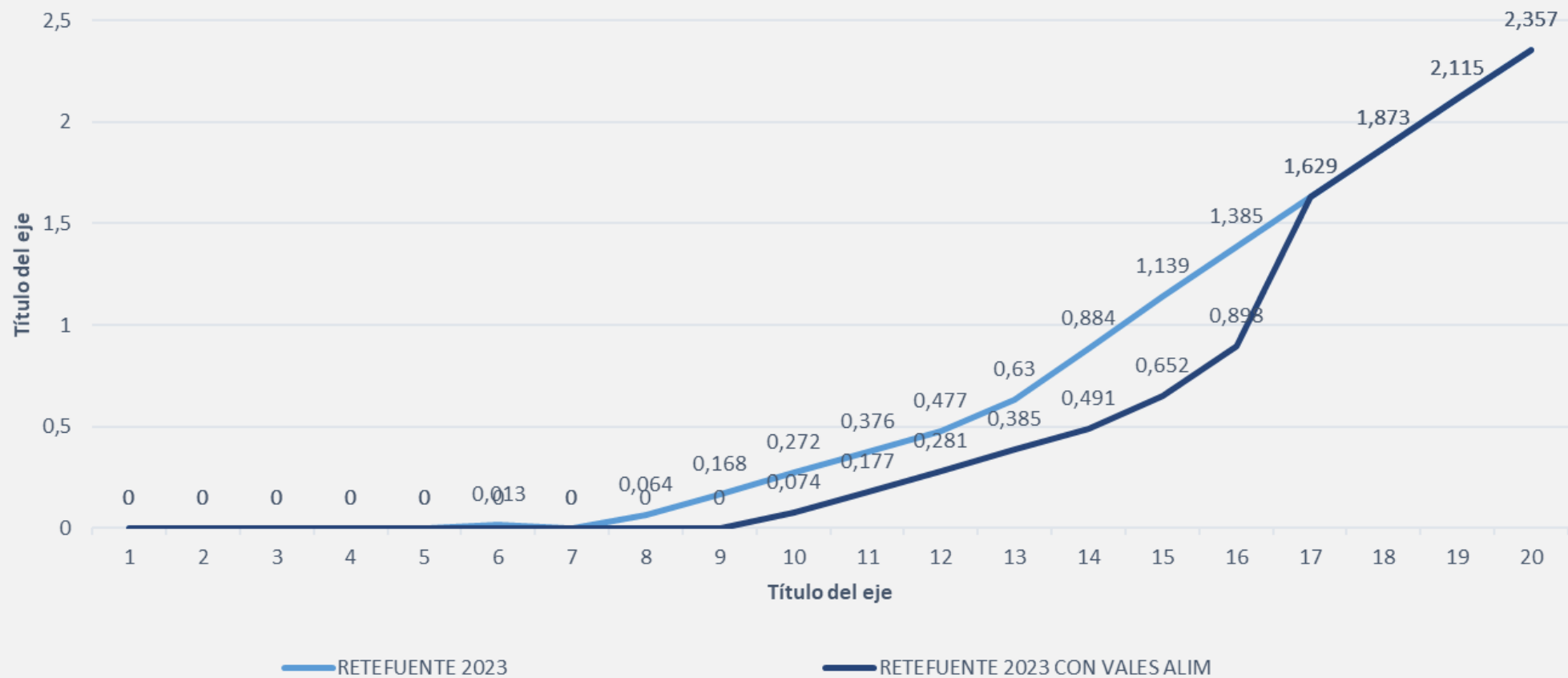
Ejemplo de salario mínimo integral con vales salariales de alimentación

Mínimo integral

Hasta \$1739.000  
en salario en  
especie en vales  
de alimentación

Salario líquido

## CAMBIO RETENCIÓN EN LA FUENTE CON BENEFICIOS - REFORMA 2022 VS RETENCIÓN EN LA FUENTE CON VALES DE ALIMENTACIÓN



Valores Ingresos en Millones  
Valores Retención en Miles  
Valor UVT Constante 38,004



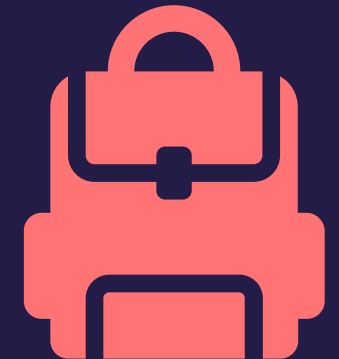
# Pagos indirectos por salud y educación

Tienen beneficio fiscal cuando:

- Planes permanentes de la empresa.
- Pago realizado a la generalidad de los trabajadores.
- Hasta el valor promedio de dicho pago.



- **Base normativa: Artículo 29-1 Estatuto tributario:**  
**Ingreso en especie** ... constituyen pagos en especie y deberán reportarse como ingreso a favor del beneficiario, a valor de mercado, los que efectúe el pagador a terceras personas por la prestación de servicios o adquisición de bienes destinados al contribuyente o a su cónyuge, o a personas vinculadas con él por parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil...
- **Parágrafo 1.** Se exceptúan de esta disposición los pagos en especie efectuados por el empleador a terceras personas en cumplimiento de pactos colectivos de trabajadores y/o convenciones colectivas de trabajo.



# 02

## Construcción de esquemas de beneficios y remuneración estratégica



# Esquemas de beneficios y remuneración estratégica



## Concepto:

Son sistemas y acuerdos a los que llegan empleador y trabajador para optimizar al máximo los niveles de bienestar del trabajador, apelando a los máximos niveles de costo eficiencia para ambas partes. De aquí se derivan los sistemas de remuneración flexible, pactos colectivos, parrillas de beneficios, paquetes de salario emocional.





# Pacto colectivo





## Acuerdos de compensación con propósitos de eficiencia

La necesidad de competitividad de las empresas como empleador y la disminución de los beneficios tributarios tradicionales lleva a buscar nuevas alternativas de alivio fiscal.

---

La ley ha permitido que mediante acuerdos laborales colectivos centrados en pagos en especie, se capitalicen amplios beneficios fiscales para quienes sepan interpretar la oportunidad de establecer acuerdos generales que establezcan la materialización de la paga laboral en especie.

## Servicios propuestos:

# Acuerdos laborales con Alivio fiscal

## ¿Qué son?

- Modelo de pago construido mediante un acuerdo que establece condiciones y alternativas para que cada trabajador defina la materialización de una porción de su ingreso laboral en alternativas en especie.
- Ante el nuevo panorama tributario, este modelo ofrece conceptos retributivos que no constituyen ingreso tributario del trabajador.

# Compensación Flexible

Transformando la Estrategia de Compensación Laboral

La compensación flexible es un modelo de remuneración que permite a los empleados personalizar una porción de su paquete salarial según sus necesidades y preferencias individuales. Este esquema transforma parte del salario bruto en un menú de beneficios elegibles (no salarial), desde los cuales los empleados pueden seleccionar las opciones que mejor se ajusten a su situación personal y objetivos a largo plazo.



# ¿Por qué si podemos hablar de felicidad laboral y remuneración estratégica?



## Modelos de compensación flexible

No solo analizan la jubilación del trabajador, también buscan alivios para sus salud, educación y liquidez.



## Modelos de Remuneración Estratégica

Son sistemas y acuerdos a los que llegan empleador y trabajador para optimizar al máximo los niveles de bienestar del trabajador, entre ellos se destacan:

- Mayor liquidez.
- Educación para el núcleo familiar.
- Ahorro.
- Salud y Bienestar

Normalmente, estos acuerdos se apalancan de los pagos no constitutivos de salario y los beneficios tributarios para mejorar la liquidez.



## Pagos no constitutivos de salario

Están regulados principalmente por el art 128 del C.ST ley 1393 de 2010, Sentencia 25185 de 2021. Y en este caso particular en el artículo 29-1 del E.T

- Pagos esporádicos o (no habituales).
- Pagos habituales que no superen el 40% del total de la remuneración.
- Pagos por mera liberalidad.
- Pagos para el cumplimiento de sus funciones como herramientas de trabajo, viáticos ocasionales.
- Aplicando el beneficio del 29-1 del E.T los pagos pueden ser salariales

# ¿Cómo materializar el acuerdo reflejando el gana-gana de las partes?



Imagina poder utilizar todo tu sueldo en tus necesidades básicas, sin que las retenciones se interpongan en tus metas

## Características del acuerdo (pacto o convención colectiva)

- Siempre representa un gana-gana
- El ahorro puede ser tanto para las empresas como para los trabajadores.
- Debe ser en especie.
- Ideal para:
  - Incrementos salariales
  - Beneficios extralegales
  - Bonificaciones
  - Pagos únicos.
  - Seguir los protocolos de ley.
- **Cuáles son los principales Rubros en los que los trabajadores usan su dinero**
  - Alimentación (Canasta)
  - Habitación
  - Movilización (Gasolina)
  - Ropa (Dot-Prem)
  - Salud y Bienestar (Premium)
  - Viajes (Premium)
- **Módulo De Ahorro en**  
<https://blog.sodexo.co/hubfs/524691/simulador.html> y
- <https://blog.sodexo.co/calculadora-salarial?hsLang=es-co>



# Salario Integral

## Salario integral (esquema tradicional)

Salario Integral dinero	\$ 17.092.000,00	\$ 15.354.000,00
Salario Integral vales (no gravado)		\$ 1.738.000,00
INCR (SS)	\$ 1.076.796,00	\$ 967.302,00
Subtotal 1	\$ 16.015.204,00	\$ 14.386.698,00
Deducciones especiales	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00
Subtotal 2	\$ 15.015.204,00	\$ 13.386.698,00
Rentas exentas (AFC/Voluntarias)	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00
Subtotal 3	\$ 13.515.204,00	\$ 11.886.698,00
Renta exenta 25%	\$ 2.791.981,96	\$ 2.791.981,96
Base ordinaria de retención	\$ 10.723.222,04	\$ 9.094.716,04
Base mínima de retención (40% Y 1340 UVT)	\$ 9.609.122,40	
Retención en proc 1	\$ 828.670,19	\$ 519.254,05
Ahorro tributario empleado		<b>\$ 309.416,14</b>
Ahorro anual empleado		<b>\$ 3.712.993,68</b>

# Gracias.



## pluxee

**¿Quieres saber cómo ayudamos tu esquema de remuneración estratégica?**

**Ingresa al QR o a nuestra landing:**

**<https://blog.sodexo.co/remuneraci%C3%B3n-estrat%C3%A9gica>**