



25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

9º PROGRAMA DE INMERSIÓN

INSPIRANDO TALENTO & GESTIÓN

Novedades regulatorias laborales
Andrés Rodríguez



“Motivar decisiones asertivas a partir de la realidad del mercado y condiciones del negocio para impulsar la generación de valor, afianzar la competitividad y mejorar la experiencia del empleado”.

Human Capital

Principales hallazgos

Apuesta salarial 2026

65%

Optimizar el **gasto laboral**.

59%

Afianzar la **competitividad**.

67%

Incrementar la **productividad**.

71%

Mitigar los **gravámenes impositivos**.

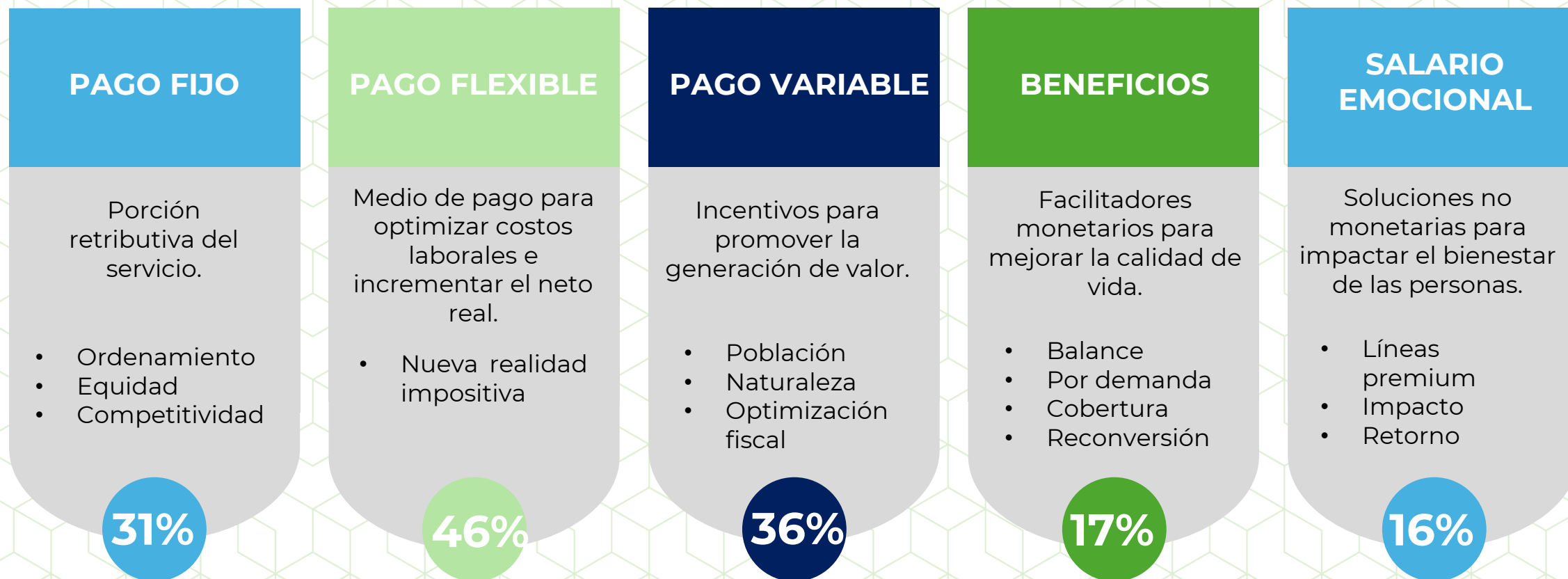
48%

Mejorar la **marca empleador** y **oferta de valor al empleado**.

44%

Fidelizar **talento clave**.

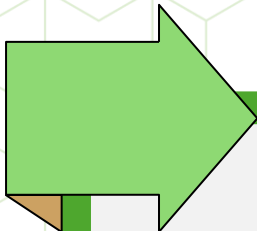
La “fórmula” ideal de la estrategia retributiva 2026



ASPECTOS LABORALES SUSTENTO JURÍDICO

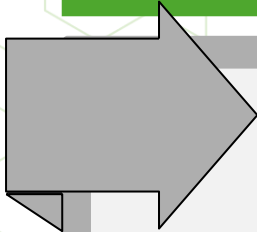


Entorno normativo



Artículo 127 CST – Elementos integrantes del salario:

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.



Texto Original (antes de la Ley 50 de 1990):

Artículo 127 CST – Elementos integrantes del salario:

Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades.

Aportes Seguridad Social

Base para aportes

Salario ordinario **100%**

Salario integral **70%**

Tope mínimo

Salario mínimo legal

1'750.905

Tope máximo

25 Salarios mínimos

43'772.625

CONCEPTO	APORTE COLABORADOR	APORTE EMPRESA
P.O. (Pensión Obligatoria)	4%	12%
P.B.S. (Plan de Beneficios de Salud)	4%	8,5% ***
F.S.P. (Fondo de Solidaridad Pensional)*	0,5%*	0%
F.S. (Fondo de Subsistencia) **	0,5% + (0,2% - 1%)**	0%
A.R.L. (Aseguradora Riesgos Laborales)	0%	(0,522% - 6,96%)

* Aplica para salarios ≥ 4 smlmv

** Aplica 0,5% hasta 16 SMLV . Después de 16 SMLV aplica los porcentajes de la tabla.

*** No aplica para devengos < 10 smlmv – art 114-1 ET

Aportes Parafiscales

Base para aportes

Salario ordinario **100%**

Salario integral **70%**

Tope mínimo

Salario mínimo legal

1'750.905

Tope máximo

No hay topes

CONCEPTO	APORTE COLABORADOR	APORTE EMPRESA
SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje)	0%	2%*
ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar)	0%	3%*
CCF (Caja de Compensación Familiar)	0%	4%

* No aplican para devengos ≤10 smlmv – art 114-1 ET

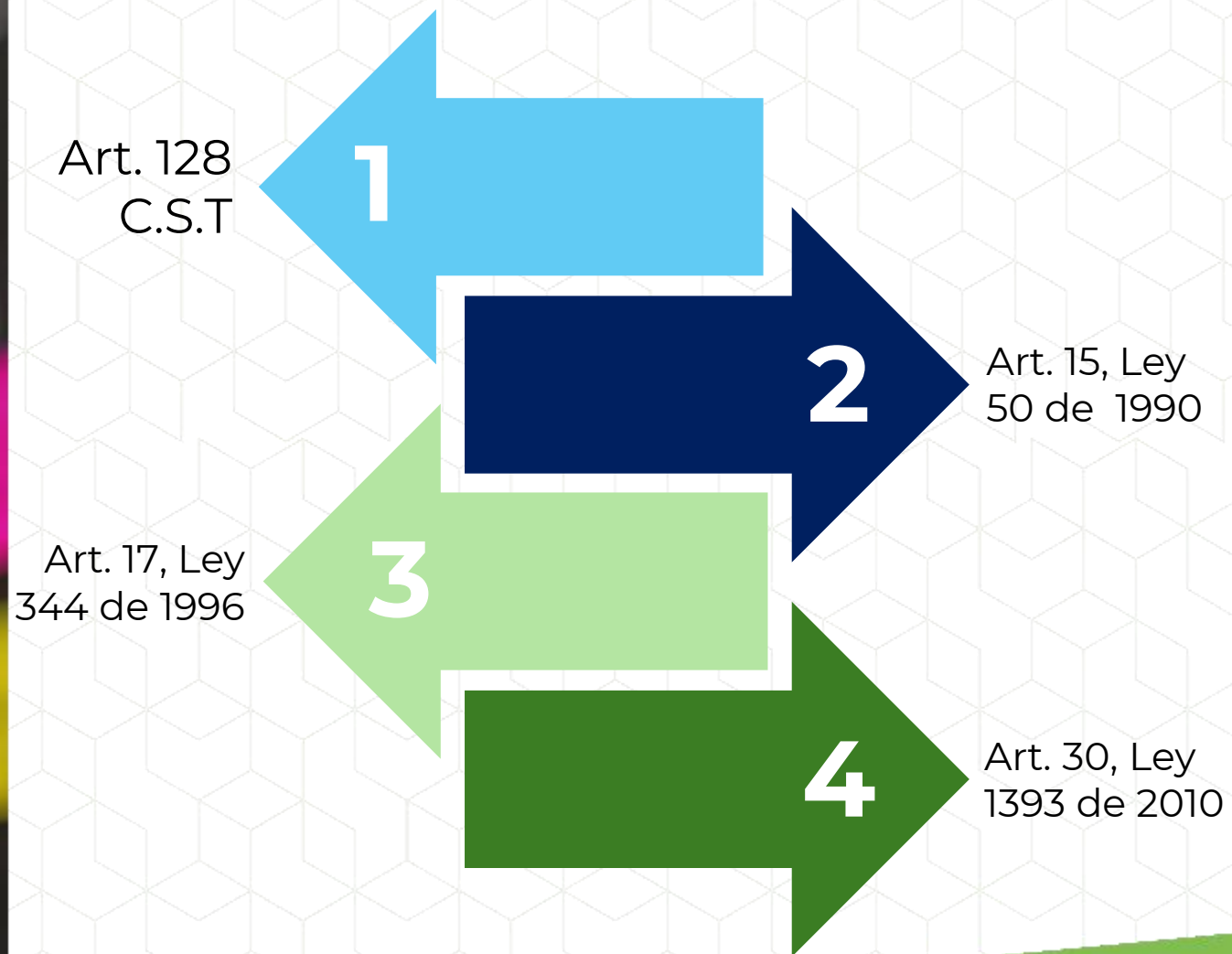


Prestaciones Sociales

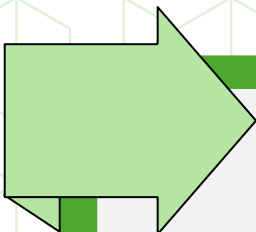
CONCEPTO	APORTE COLABORADOR	APORTE EMPRESA
PRIMA LEGAL DE SERVICIOS	0%	8,33%
CESANTÍAS	0%	8,33%
INTERESES DE CESANTÍAS	0%	1%



Entorno Normativo



Entorno normativo



Artículo 128 CST – Pagos que no constituyen salario:

1. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria
2. y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.
3. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX,
4. ni 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.

Entorno normativo

Art. 17, Ley 344 de 1996: “... Se entiende que los acuerdos de exclusión salarial entre empleadores y trabajadores no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Sena, ICBF, ESAP, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones a la Seguridad Social establecidas por la Ley 100/93 ...”

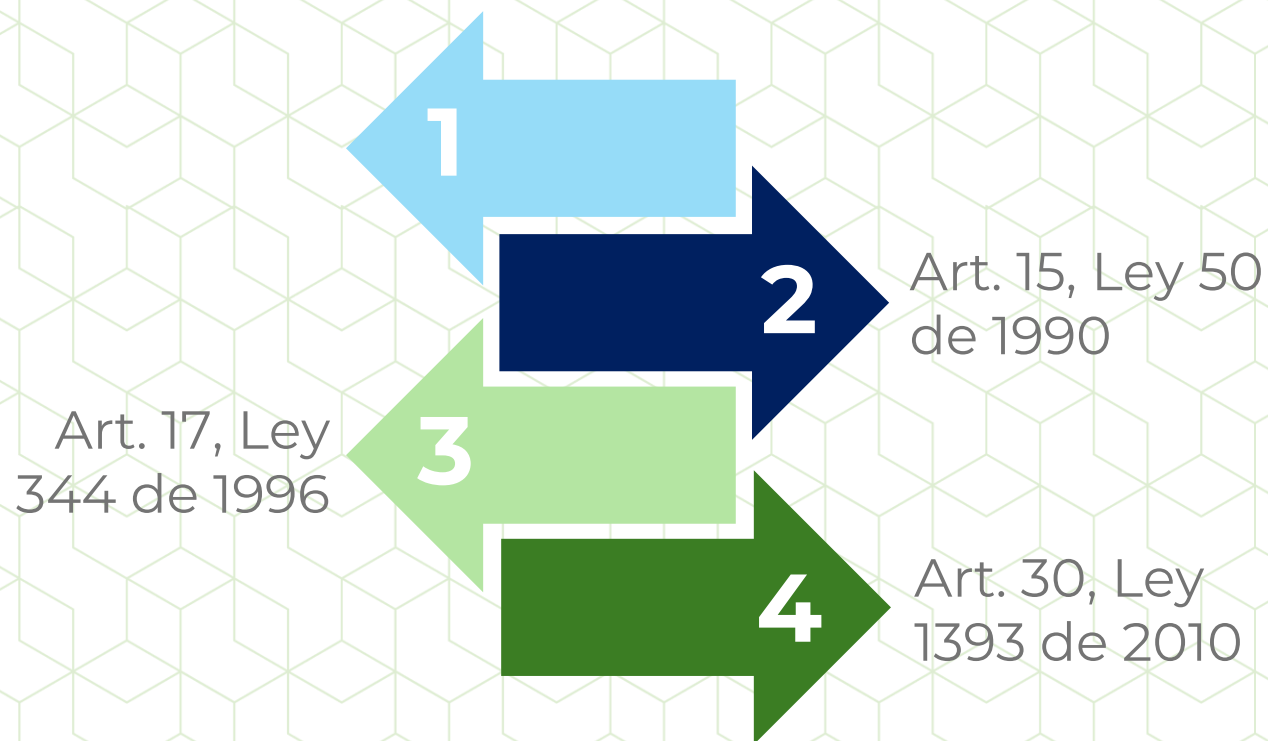
Art. 128
C.S.T

Art. 17, Ley
344 de 1996

Art. 15, Ley 50
de 1990

Art. 30, Ley 1393
de 2010

Entorno normativo



Art. 30, Ley 1393 de 2010: “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la ley 100/93, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración”

Entorno normativo

**Corte Suprema de
Justicia
Sala de Casación
Laboral
11 de febrero de 2015**

(...) “frente a los conceptos denominados «bono de desempeño» y «aporte voluntario a fondo de pensiones», la motivó en la consideración de que no eran constitutivos de salario, no solo en la aplicación del artículo 128 del CST, sino también como aserto después de analizadas algunas pruebas como la cláusula décimo tercera del contrato de trabajo, el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, el manual de políticas y beneficios flexibles, y los testimonios (...).

(...) llevó a concluir que el empleado aceptaba no haber tomado esos conceptos como base salarial por tratarse de pagos extralegales no constitutivos de salario (...)

- Aspectos relevantes: Políticas, soporte documental

Entorno normativo

**Corte Suprema de
Justicia
Sala de Casación
Laboral
S.L. 3203-2016
24 de febrero de
2016.**

“Así resulta evidente que ese pago estaba condicionado a que la sucursal donde se desempeñaba el actor, cumpliera con los cometidos diseñados en el denominado «Plan de incentivos» obrante a folios 82 a 85, más no obedecía a una retribución directa por el servicio prestado, pues en realidad, constituía un incentivo que de manera unilateral estableció el empleador, en aras de propender por el cumplimiento de esas metas trazadas.

Surge de lo dicho que la naturaleza de ese pago no se enmarca dentro del concepto salarial, en tanto se tiene que tales reconocimientos no eran habituales, tampoco uniformes y no pretendían retribuir directamente el servicio del demandante, de suerte que ello no le permite a la Sala catalogarlos como salario.”

- **Aspectos relevantes: Pagos colectivos, cumplimiento indicadores, no retribución directa**

Entorno normativo

**Corte Suprema de
Justicia Sala de
Casación Laboral
S.L. 15728-2017
27 de septiembre de
2017**

(...)“las bonificaciones no constituían salario, se comienza por memorar que sobre tal tópico consideró el juzgador que el contrato y la cláusula adicional fueron producto de la autonomía de la voluntad de los contratantes, acorde con el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo,(...)”

(...) y se convino una bonificación sin incidencia salarial que no era igual ni permanente, sino que dependía del monto de la utilidad neta que obtuviera la empresa de acuerdo al cargo y la gestión de la demandante; también, estimó que el acuerdo pactado tiene abrigo en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que permite a las partes consensuar pagos sin incidencia prestacional, tal cual lo tiene adoctrinado la Sala de Casación Laboral.

- Aspectos relevantes: Mera liberalidad, resultados corporativos

Consejo de Estado – Sentencia 25185-2021 9 de diciembre de 2021.

1

El IBC de aportes al Sistema de Seguridad Social (subsistemas de pensión, salud y riesgos profesionales) **únicamente lo componen los factores constitutivos de salario**, en los términos del artículo 127 del CST, estos son, los que por su esencia o naturaleza remuneran el trabajo o servicio prestado al empleador.

2

En virtud de los artículos 128 del CST y 17 de la Ley 344 de 1996, los empleadores y trabajadores **pueden pactar que ciertos factores salariales no integren** el IBC de aportes al Sistema de Seguridad Social.

3

El pacto de “desalarización” no puede exceder el límite del 40% del total de la remuneración.

Los aportes se calcularán sobre todos aquellos factores que constituyen salario, o hayan sido pactados

4

El pacto de “desalarización” debe estar **plenamente probado** por cualquiera de los medios de prueba pertinentes.

5

Las planillas se presumen veraces. corresponde al empleador o aportante justificar y demostrar la naturaleza no salarial del pago realizado, a través de los medios probatorios pertinentes.

Entorno normativo

Política de Bonificaciones no constitutivas de salario - EJEMPLO EMPRESA

1. OBJETIVO

El plan de bonos corporativos ofrece una oportunidad de incentivo colectivo para los niveles operativos, jefaturas, direcciones, gerencias y presidencia, por el impacto corporativo que genere la gestión organizacional en los resultados generales de la compañía.

Los principales objetivos del plan bonos anuales son:

- Proporcionar una alineación común a nivel nacional de los objetivos de EJEMPLO EMPRESA.
- Centrar la gestión y las personas clave en una búsqueda común y el logro de los objetivos de la compañía.

2. PARTICIPACIÓN EN EL PLAN BONO NO COSTITUTIVO DE SALARIO

- Este documento explica varios elementos de nuestro plan de incentivos a corto plazo.
- Para personas que hayan ingresado durante la vigencia a EJEMPLO EMPRESA, el bono se liquidará prorrateado con base al tiempo de vinculación con la empresa para el año sobre el cual se pagará el bono anual.
- El bono solo aplicará para personas que estén con vinculación laboral vigente con EJEMPLO EMPRESA a la fecha en la cual se determine realizar el pago del bono.

3. ESTRUCTURA BONOS

3.1 Grupos de Bonos:

En el contexto de este plan de bonos por resultados corporativos, está definido según el nivel de la siguiente manera:

- **GERENTES:** Hasta 3 salarios mensuales básicos del trabajador.
- **DIRECTORES:** Hasta 2 salarios mensuales básicos del trabajador.
- **JEFES Y OPERATIVOS** Hasta 1 salario mensual básico del trabajador.

Para EJEMPLO EMPRESA se ha definido un plan de logro de metas basado en el presupuesto e indicadores financieros de la organización que se determinen por parte de la junta para cada vigencia fiscal.

- El objetivo principal es premiar el logro de los resultados financieros y operativos presupuestados.
- Se definen tres categorías de metas:
 - a. Objetivos financieros según presupuesto y plan de negocios anual como EBITDA o Margen EBITDA.

BONIFICACIÓN EXTRALEGAL DE NATURALEZA NO SALARIAL OTROSÍ AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Entre _____ identificada con C.C. No. _____, quien actúa como representante de _____ en adelante EL EMPLEADOR; y _____ identificado con C.C. No. **ID EMPLEADO**, en adelante EL EMPLEADO, han convenido de manera libre y espontánea modificar el contrato de trabajo vigente entre ellas en los siguientes términos:

CLÁUSULA PRIMERA. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL NO SALARIAL DE _____. Las partes de manera libre y voluntaria establecen de mutuo acuerdo que EL EMPLEADOR reconocerá por única vez, una BONIFICACIÓN NO SALARIAL DE _____ a EL EMPLEADO por valor de _____ (\$ _____), por mera liberalidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. CARÁCTER NO SALARIAL. Las partes de manera expresa reconocen y aceptan que la bonificación mencionada en la presente cláusula no constituye salario ni factor salarial para la liquidación de acreencias laborales de conformidad con lo establecido por los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, norma subrogada por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996. PARÁGRAFO SEGUNDO. NATURALEZA E INCOMPATIBILIDAD. En consideración a la naturaleza extralegal e individual de la bonificación consagrada en el presente otrosí, las partes acuerdan que la suma contenida en la presente cláusula o en cualquier otro que lo adicione o modifique, son excluyentes e incompatibles con cualquier otro beneficio de origen colectivo, extralegal o judicial al que pudiera tener derecho EL TRABAJADOR. PARÁGRAFO TERCERO. PROPORCIONALIDAD. Las partes de manera libre y voluntaria acuerdan que la bonificación no salarial señalado en la presente cláusula no será reconocida de manera proporcional, por lo que las partes reconocen y aceptan que EL EMPLEADOR podrá reconocer dicho beneficio siempre y cuando EL TRABAJADOR se encuentre vinculado a la Empresa al momento del pago. PARÁGRAFO CUARTO. IMPUTABILIDAD. Las partes reconocen y aceptan que la bonificación extralegal de que trata la presente cláusula será imputable a cualesquiera otros beneficios que EL EMPLEADOR tuviere que reconocer por disposición legal, acuerdos colectivos, decisiones arbitrales o de índole judicial de cualquier naturaleza o clase.

CLÁUSULA SEGUNDA. EFECTOS. Las partes aceptan de común acuerdo que la anterior cláusula reemplaza todo acuerdo anterior que verse sobre la misma materia, sin que desmejore las condiciones laborales de EL TRABAJADOR y quedando vigentes las demás cláusulas del contrato de trabajo.

En constancia de lo anterior se firma por las partes en _____ el día _____.

EL EMPLEADOR

Cargo
Empresa

EL EMPLEADO

EMPLEADO
Cargo del empleado
C.C.

Entorno normativo

PLAN DE BENEFICIOS EXTRALEGALES EJEMPLO EMPRESA

OBJETIVO

La siguiente política busca proporcionar mayor balance entre la vida personal y laboral de los colaboradores, respondiendo a las necesidades y momentos de vida en términos de su bienestar, ambiente de trabajo, integración con su entorno familiar y su crecimiento y proyección personal y profesional.

Así mismo, algunos beneficios están orientados A la posibilidad de lograr los sueños del colaborador en el mediano y largo plazo.

Todos los beneficios de este Plan de Beneficios Extralegales se finalizan con la finalización del contrato de trabajo por cualquiera de sus causales: terminación voluntaria, unilateral por parte de la empresa, justa causa o muerte del trabajador.

ALCANCE Y APLICACIÓN:

Este plan de Beneficios Extralegales es otorgado por mera liberalidad por EJEMPLO EMPRESA a todos sus trabajadores y no busca recompensar de forma alguna su desempeño de forma individual ni colectiva.

DEFINICIONES/GLOSARIO:

No constitutivo de salario: suma de dinero que recibe el trabajador y que no hace parte de su salario mensual, toda vez que no es contraprestación directa por el servicio.

LINEAMIENTOS:

BENEFICIARIOS: El Plan de Beneficios que se define en esta política solo aplicará para las personas que tengan vinculación laboral vigente con EJEMPLO EMPRESA a la fecha.

MANEJO LABORAL: Debido a que el plan de Beneficios Extralegales es otorgado por mera liberalidad de EJEMPLO EMPRESA y no representa contraprestación directa del servicio, ni pretende remunerar en ninguna forma al trabajador, se determina que la misma sea no constitutiva de salario para los efectos laborales, en virtud de lo establecido por el artículo 128 del código sustantivo del trabajo subrogado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990 y no formará parte de la base para liquidación de aportes a seguridad social ni parafiscales según lo contenido en el artículo 17 de la ley 344 de 1996.

DISCRECIONALIDAD: El plan de Beneficios Extralegales relacionado en la presente política se otorgará por mera liberalidad y la compañía podrá determinar si otorga o no los beneficios dependiendo del resultado organizacional.

BONIFICACIÓN EXTRALEGAL DE NATURALEZA NO SALARIAL OTROSÍ AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Entre _____ identificada con C.C. No. _____, quien actúa como representante de _____ en adelante EL EMPLEADOR; y _____ identificado con C.C. No. **ID EMPLEADO**, en adelante EL EMPLEADO, han convenido de manera libre y espontánea modificar el contrato de trabajo vigente entre ellas en los siguientes términos:

CLÁUSULA PRIMERA. BONIFICACIÓN EXTRALEGAL NO SALARIAL DE _____. Las partes de manera libre y voluntaria establecen de mutuo acuerdo que EL EMPLEADOR reconocerá por única vez, una BONIFICACIÓN NO SALARIAL DE _____ a EL EMPLEADO por valor de _____ (\$_____), por mera liberalidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. CARÁCTER NO SALARIAL. Las partes de manera expresa reconocen y aceptan que la bonificación mencionada en la presente cláusula no constituye salario ni factor salarial para la liquidación de acreencias laborales de conformidad con lo establecido por los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, norma subrogada por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 17 de la Ley 344 de 1996. PARÁGRAFO SEGUNDO. NATURALEZA E INCOMPATIBILIDAD. En consideración a la naturaleza extralegal e individual de la bonificación consagrada en el presente otrosí, las partes acuerdan que la suma contenida en la presente cláusula o en cualquier otro que lo adicione o modifique, son excluyentes e incompatibles con cualquier otro beneficio de origen colectivo, extralegal o judicial al que pudiera tener derecho EL TRABAJADOR. PARÁGRAFO TERCERO. PROPORCIONALIDAD. Las partes de manera libre y voluntaria acuerdan que la bonificación no salarial señalado en la presente cláusula no será reconocida de manera proporcional, por lo que las partes reconocen y aceptan que EL EMPLEADOR podrá reconocer dicho beneficio siempre y cuando EL TRABAJADOR se encuentre vinculado a la Empresa al momento del pago. PARÁGRAFO CUARTO. IMPUTABILIDAD. Las partes reconocen y aceptan que la bonificación extralegal de que trata la presente cláusula será imputable a cualesquiera otros beneficios que EL EMPLEADOR tuviere que reconocer por disposición legal, acuerdos colectivos, decisiones arbitrales o de índole judicial de cualquier naturaleza o clase.

CLÁUSULA SEGUNDA. EFECTOS. Las partes aceptan de común acuerdo que la anterior cláusula reemplaza todo acuerdo anterior que verse sobre la misma materia, sin que desmejore las condiciones laborales de EL TRABAJADOR y quedando vigentes las demás cláusulas del contrato de trabajo.

En constancia de lo anterior se firma por las partes en _____ el día _____.

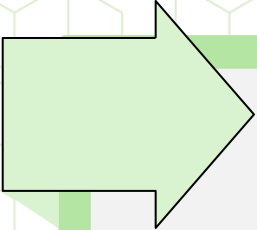
EL EMPLEADOR

EL EMPLEADO

Cargo
empresa

EMPLEADO
Cargo del empleado
C.C.

UGPP



Creada desde el Plan Nacional de Desarrollo 2006 – 2010 (Ley 1151 de 2007).

- **Principales funciones (D.169/08):**

- Reconocimiento de los derechos pensionales y prestaciones económicas a cargo de las administradoras exclusivas de servidores públicos del Régimen de Prima Media con Prestación Definida del orden nacional, de las entidades públicas del orden nacional que se encuentren en proceso de liquidación.
- Tareas de seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección Social.

- **Facultad de fiscalización – (Ley 1607/12)**

- Acciones sancionatorias y de determinación de las contribuciones parafiscales de la protección social.
- Inicia con la notificación del Requerimiento de Información o del pliego de cargos.
- Dentro 5 años siguientes contados a partir de la fecha en que el aportante debió declarar y no declaró, declaró por valores inferiores a los legalmente establecidos o se configuró el hecho sancionable; esto es, 5 años hacia atrás.

Requerimiento para Declarar y/o Corregir

The diagram illustrates a process flow. On the left, a dark green circle contains the text 'RI'. Below it, the text '(balance y soporte respuesta 3)' is written. A thick, dark green curved arrow originates from the top of the 'RI' circle and points towards a light green circle on the right containing the text 'RDC'. A thin dark green line extends from the bottom of the 'RI' circle, ending in a small dark green dot.

Información contable (balance y auxiliares), nómina, soporte documental. Tiempo de respuesta 3 meses.

Última determinación por parte de la UGPP.
Demanda ante la jurisdicción contencioso
administrativa: 4 meses.

Liquidación Oficial

Segunda determinación de 'deuda'.
Tiempo de respuesta: 2 meses (Recurso de reconsideración).

Entes fiscalizadores

Inexactitud

- Validado contra las planillas PILA, la Unidad detecta que el aporte efectuado es menor al calculado y determinado por la UGPP.

Mora

- Verificadas las planillas PILA, la Unidad detecta que no se efectuó el pago de aportes a las entidades del Sistema de Protección Social.

Omisión

- No afiliación del trabajador a las entidades que conforman el Sistema de Protección Social.

Diferencias contables

- Verificadas las cuentas contables asociadas a los pagos de la nómina, y comparados los saldos contra el balance de prueba, existen diferencias entre los valores pagados por nómina y los registrados contablemente.

Entorno normativo

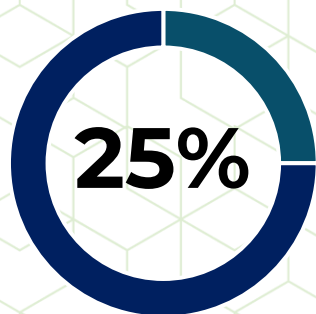
Consejo de Estado
Rad 3235-2016
17 de septiembre de 2020

- Concluye que la UGPP no tenía la competencia para expedir la reglamentación sobre la forma como se debe realizar la liquidación y pago de las contribuciones parafiscales, así como tampoco reglamentar el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Para el Consejo de Estado, las competencias de la UGPP son operativas y no de reglamentación de la norma.
- La UGPP se atribuye erróneamente la facultad de determinar si los pagos que se pacten como no constitutivos de salario, en verdad tienen esa naturaleza ya que se encontró que el Acuerdo expedido reglamenta el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo. En este punto, el Consejo de Estado resalta que la posición de la UGPP iría en contravía de lo que han determinado sus intérpretes naturales, como lo son la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional.

Entes fiscalizadores

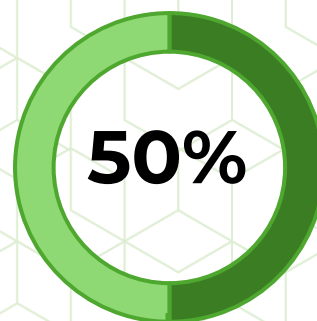
Aspecto que deben estar alineados - UGPP

I LABORAL



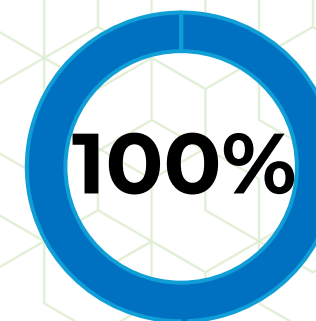
- Naturaleza del pago
- Sustentación normativa (leyes, decretos y doctrinas).
- Revisión de políticas de pago.
- Soporte documental.

II CONTABLE



- Pagos laborales.
- Gastos operacionales.

III NÓMINA



- Parametrización del sistema.
- Volantes de pago.
- Certificación laboral.
- Reportes.

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

ASPECTOS TRIBUTARIOS SUSTENTO JURÍDICO



Parámetros determinantes la planeación tributaria

Pagos constitutivos de ingreso tributario

- Directa o indirectamente
- Fijo o variable
- En dinero o en especie

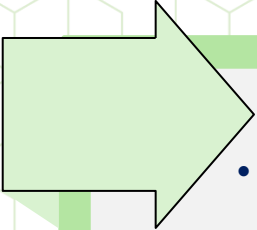
SE SUMA PARA EL CÁLCULO DE LA BASE GRAVABLE SOBRE LA CUAL SE ESTABLECE LA RETENCIÓN EN LA FUENTE.

Ingresos
Laborales

Alivios
Tributarios

Base
Retención
en la Fuente

Ley 2277 de 2022

- 
- **Se unifican las cédulas** a excepción de los dividendos y ganancias ocasionales
 - **El veinticinco por ciento (25%) del valor total de los pagos laborales, limitada anualmente a setecientos noventa (790) UVT.** El cálculo de esta renta exenta se efectuará una vez se detraiga del valor total de los pagos laborales recibidos por el trabajador, los ingresos no constitutivos de renta, las deducciones y las demás rentas exentas diferentes a la establecida en el presente numeral. (**antes estaba en 2880 UVT anual**).
 - Podrán restarse todas las **rentas exentas** y las deducciones especiales imputables a esta cédula, siempre que no excedan el cuarenta (40%) del resultado del numeral anterior, que en todo caso **no puede exceder de mil trescientas cuarenta (1.340) UVT anuales (antes eran 5040 UVT)**.
 - El trabajador podrá deducir, en adición al límite establecido en el inciso anterior, setenta y dos **(72) UVT por dependiente hasta un máximo de cuatro (4) dependientes** (Antes se **incluían en el tope del 40% como deducible y se podía deducir 384 UVT anual**).

GASTOS OPERACIONALES SUSTENTO JURÍDICO



Gastos operacionales

Artículo 107 E.T. Gastos necesarios - Deducibilidad

- Gastos realizados durante el año o período gravable en el desarrollo de cualquier actividad productora de renta.
- Requisitos:
 - Que tengan relación de causalidad con las actividades productoras de renta.
 - Que los gastos sean necesarios para la actividad.
 - Que sean proporcionados de acuerdo con cada actividad.
- La necesidad y proporcionalidad de los gastos debe determinarse con criterio comercial.

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

REFORMA LABORAL SUSTENTO JURÍDICO

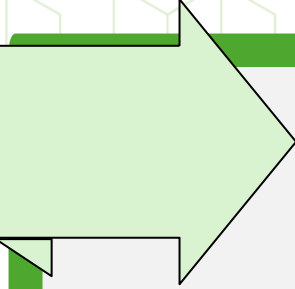


ARTÍCULO 13 CST. MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS

Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

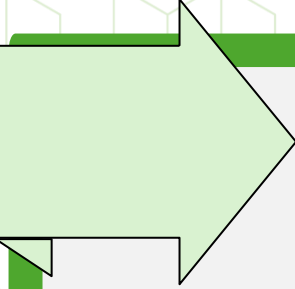
- Carácter nominado
- Consensual
- Bilateral
- Conmutativo
- Oneroso
- Tracto sucesivo
- No solemne



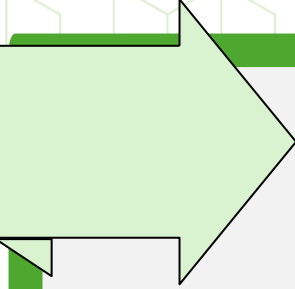


ARTÍCULO 1°. Objeto

- **Buscando el respeto a la remuneración justa**
- **Bienestar integral**
- **Promoción del diálogo social**
- **Garantías para el acceso a la seguridad social**
- **Sostenibilidad de los empleos**
- **Respeto pleno a los derechos de los trabajadores**
- **Favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.**

- 
- **Contrato de trabajo a término indefinido – actualización de contratos**
 - **Procedimiento disciplinario – actualización RIT***
 - **Modificación jornada diurna y nocturna – actualización parrilla de turnos**
 - **Registro de Horas Extras – ajuste de mecanismos de control**
 - **Días de descanso remunerado – diferenciación del dominical**
 - **Contrato de aprendizaje – actualización de contratos y reporte en plataforma**
 - **Regulación trabajo en plataformas – pendiente de reglamentación**

* Además de la modificación de las obligaciones del empleador frente a permisos, contratación personas en condición de discapacidad y victimas del conflicto

- 
- **Formalización de trabajo doméstico – afiliación y celebración de contratos**
 - **Pago aportes por horas y días* – reporte en PILA**
 - **Modificación responsabilidad de los contratistas – mayores controles**
 - **Flexibilización laboral – ajuste de horarios de trabajo**
 - **Ratificación del teletrabajo – celebración de otrosíes para ajustar relaciones**
 - **Modificación en pago de cesantías – pendiente de reglamentación**
 - **Modifica jornada máxima – reajuste jornada de empleados domésticos**

* Permite además seguir en régimen subsidiado



HUMAN CAPITAL



¿Y quién dice que un **Acuerdo Colectivo** no puede transformarse en una **experiencia con propósito**?

Contexto

Un mercado laboral que evoluciona y marca la consolidación de nuevas tendencias en la orientación de los acuerdos colectivos

...

“

Una visión estratégica y compartida que no genera detrimento al derecho de asociación y afianza los pactos colectivos.”

Human Capital



HUMAN CAPITAL

- Nueva fuerza laboral.
- Reconocimiento de diversos momentos de vida.
- Extensión al núcleo familiar.
- Esquemas más contributivos que subsidiados.
- Certeza frente a su condición prestacional.
- Connotación extrasalarial.
- Nuevo balance entre las diversas líneas.
- Mayor injerencia del aspecto no monetario (salario emocional).



Más allá de
un asunto
jurídico

Confianza

El valor que lo transforma todo.

Conciliación

La base de relaciones sostenibles.

Trascendencia cultural

Un impulso que perdura.

Beneficios extralegales

Bajo un enfoque de sostenibilidad e impacto para excluidos y amparados por el pacto colectivo.

- ¿Interés de un esquema más competitivo?
- ¿Mayor impacto social?. Hacer más con lo mismo.
- ¿Gestión de la diversidad y caracterización demográfica?.
- ¿Transición a un esquema a la carta?
- ¿Balance entre lo monetario y no monetario?
- ¿Inclusión del factor productividad?
- Optimización de costos laborales: Sostenibilidad.
- ¿Estrategia retributiva alterna?



HUMAN CAPITAL

Evolución

Una **visión disruptiva** que hace la diferencia:
¡pensar fuera de la caja!

01

Equidad

02

Modernidad

03

Inclusión

04

Versatilidad

05

Flexibilidad

06

Balance

07

Productividad

08

Optimización

09

Sostenibilidad

10

Fidelización



HUMAN CAPITAL

¿Cómo hacerlo?

Transformar relaciones a través de la definición de atributos que promuevan nuevos comportamientos en la organización y su gente, en pro del cumplimiento de una visión compartida y la construcción de un **diálogo social** a través de líderes que inspiren, influyan positivamente y contribuyan con vocación emprendedora e innovación al objetivo propuesto.



“ Lograr acuerdos equitativos entre los diversos actores que faciliten el desarrollo de **propósitos comunes**, sustentados en el respeto, la confianza y el auténtico reconocimiento del otro, valores fundamentales que aportan a la **experiencia del empleado** y la **Marca Empleador.** ”



HUMAN CAPITAL

Una gestión **integral** que define el **camino** hacia el **éxito**

Marco de referencia con las mejores prácticas del mercado (con énfasis en el sector de referencia y otros homologables).

BENCHMARK

1

"Pago por demanda", que consulte las características demográficas y momentos de vida de la población objetivo.

MODALIDAD

2

Soluciones **modernas, versátiles, funcionales** y equitativas, traídas a valor presente.

PORTAFOLIO

3

Sostenibilidad del modelo (hacer más con lo mismo).

COSTEO

4

Difusión del plan a todos los actores involucrados para potenciación del impacto (**Embajadores de Marca**).

CAMBIO Y COMUNICACIÓN

5

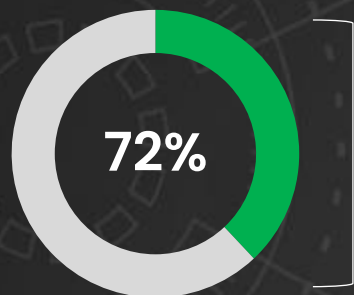


HUMAN CAPITAL

Orientación del mercado

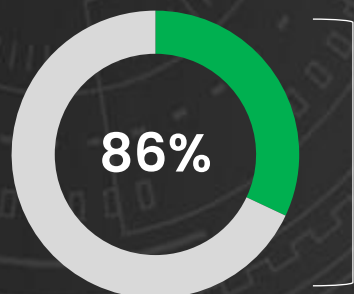
Evolución de los beneficios

Fuente: Encuesta Salarial y de Tendencias en
Gestión Humana, Total Rewards 2024



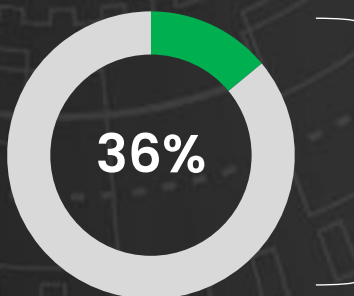
Seguridad

Amparo de contingencias.



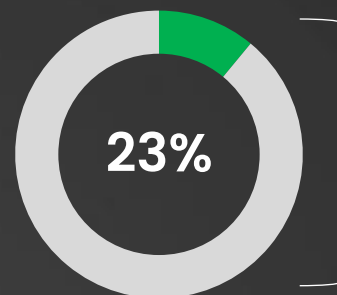
Salario Emocional

Iniciativas para la calidad de vida.



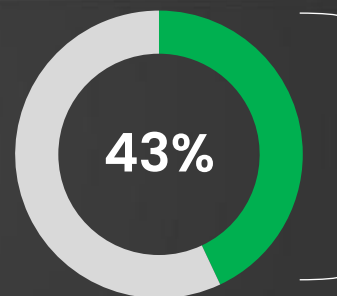
Ahorro

Provisión de recursos.



Inversión

Construcción patrimonial.



Consumo

Erogaciones para cubrir necesidades de la canasta familiar.

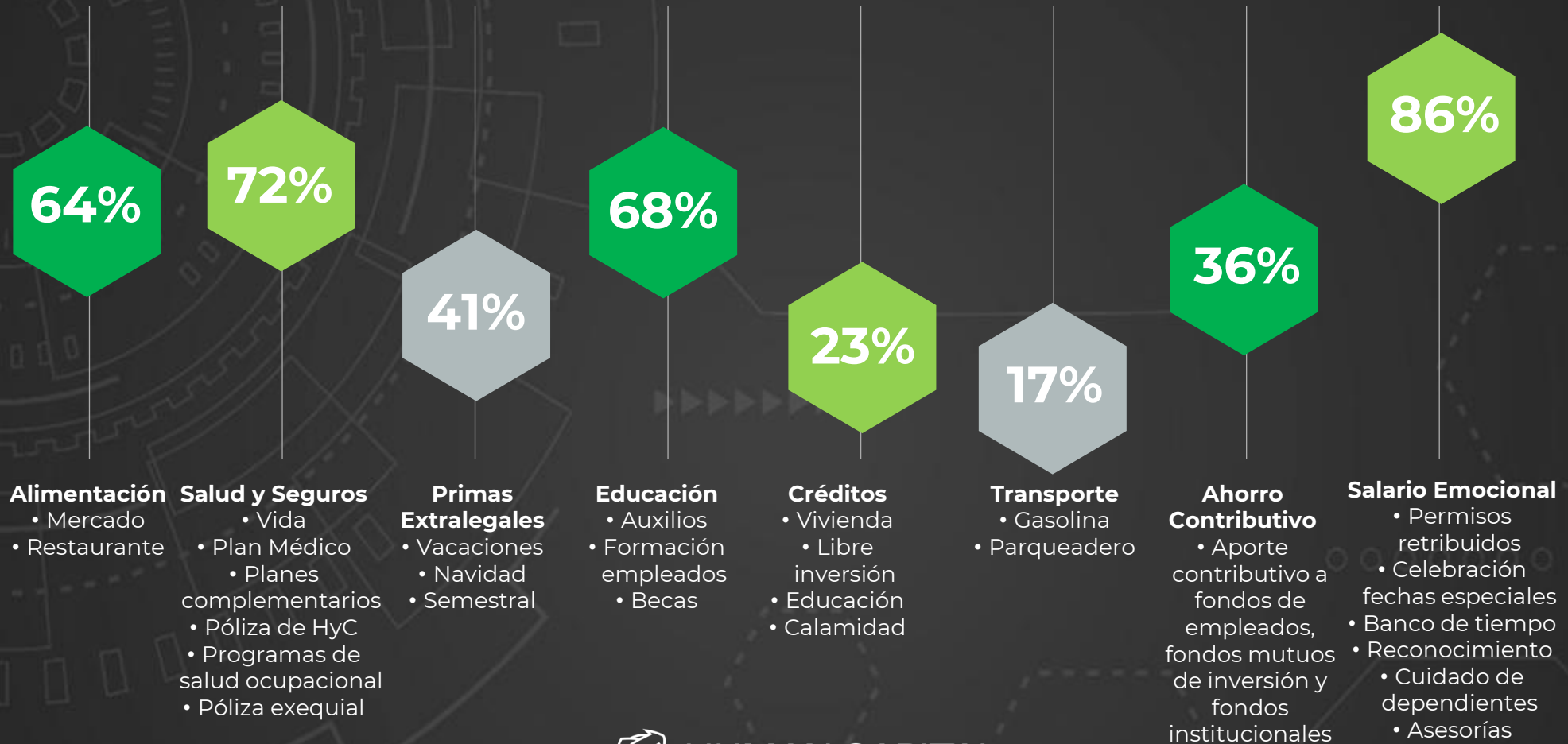


HUMAN CAPITAL

Principales hallazgos

BENEFICIOS MONETARIOS

Soluciones más utilizadas



HUMAN CAPITAL

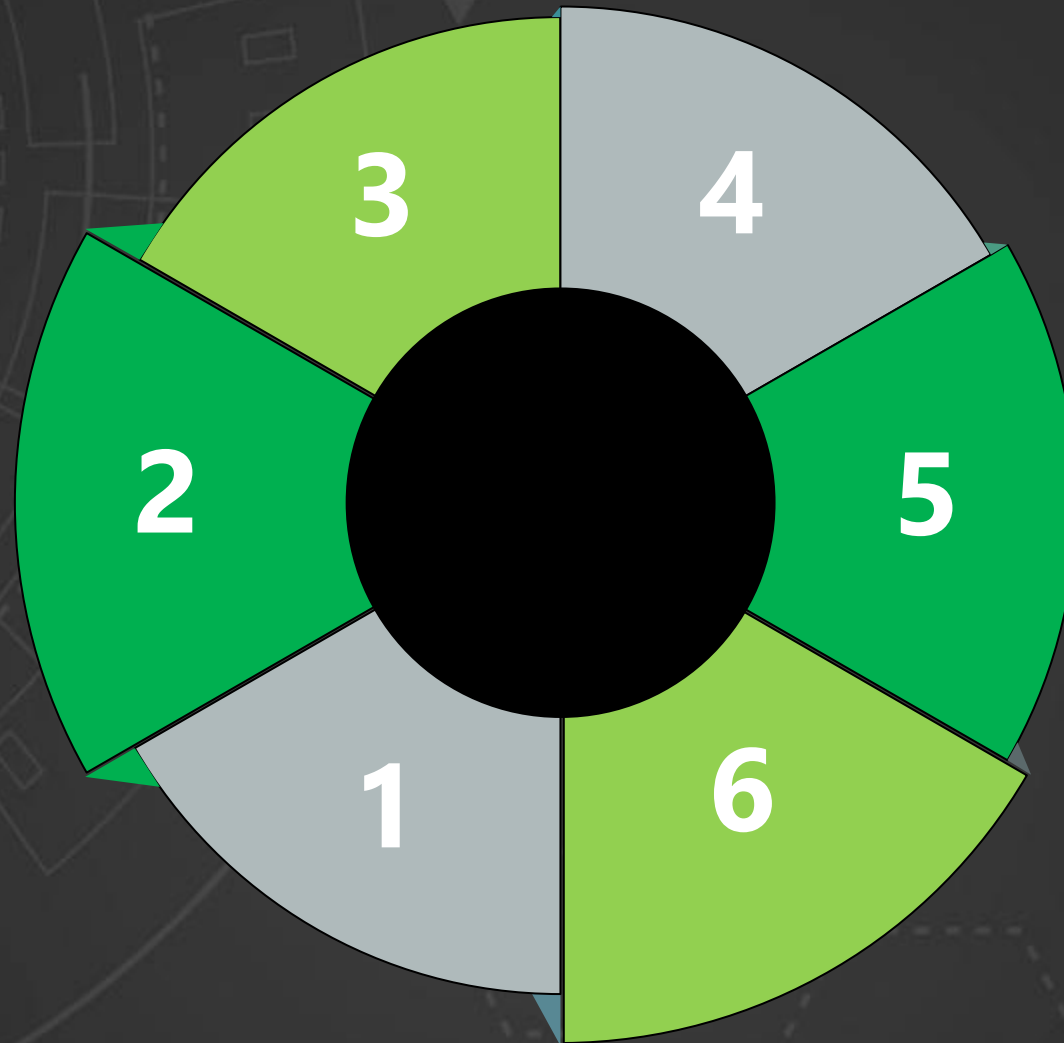
Consolidando una nueva cultura de relaciones laborales

Impactos visibles de una comunicación asertiva

Disminución del rumor y canalización de la comunicación hacia las fuentes oficiales.

Fomento de la confianza y mejora el ambiente laboral.

Mejora en la toma de decisiones.



Activa participación por parte de los equipos de trabajo: más protagonistas, menos espectadores.

Aumento de la eficiencia y la efectividad de las iniciativas.

Fortalecimiento del liderazgo organizacional.

Marco Normativo

Artículo 29 - 1/ Ley 2277/22

“Para efectos del impuesto sobre la renta y complementarios, 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, siempre y cuando no constituyan ingreso propio en cabeza de dichas personas y no se trate de los aportes que por ley deban realizar los empleadores al Sistema de Seguridad Social integral, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF, al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA y a las Cajas de Compensación Familiar.

En el caso de bienes y servicios gratuitos o sobre los cuales no se pueda determinar su valor, en ningún caso serán imputables como costo, gasto o deducción del impuesto sobre la renta del pagador.

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.



Marco Normativo

Concepto DIAN 100208192 - 416/ marzo 31 de 2023

- Ingreso en especie se entiende como todo pago realizado mediante la entrega de un bien diferente al dinero o a la prestación de un servicio.
- Los pagos en especie efectuados por el empleador a terceras personas en cumplimiento de **Pactos Colectivos** no se deben certificar como ingreso tributario.
- Dichos pagos son gastos deducibles para la empresa.
- No cobija bienes o servicios que sean gratuitos, los que constituirán ingreso gravable.

