

9° PROGRAMA DE INMERSIÓN

INSPIRANDO TALENTO & GESTIÓN

CONVERSACIONES CONSTRUCTIVAS

Modelos de optimización tributaria
Andrés Rodríguez



**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

OPTIMIZACIÓN FISCAL



Cómo potenciar el ingreso
de las personas

UNA TRANSICIÓN CON PROPÓSITO...

- Proteger el incremento salarial.
- Mejorar la oferta de valor al empleado.
- Aprovechar la normatividad y jurisprudencia vigentes en concordancia con la visión UGPP y DIAN.



Mitigar la **carga fiscal**.

Recuperar **poder adquisitivo**.

Fidelizar **talento clave**.

Racionalizar **el gasto**.

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

OPTIMIZACIÓN FISCAL

SUSTENTO JURÍDICO



Aspectos laborales

Pagos constitutivos de salario

Art. 127 C.S.T.: “...La remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero ó en especie como contraprestación de sus servicios...”

El salario de los colaboradores se tendrá en cuenta para
LIQUIDAR:

**APORTES DE SEGURIDAD
SOCIAL
APORTES PARAFISCALES
PRESTACIONES SOCIALES**

- Bonificaciones habituales
- Horas extras, dominicales
- Comisiones y/o porcentajes sobre ventas



Aspectos laborales

Pagos no constitutivos de salario

Art. 128
C.S.T



Art. 15, Ley 50 de 1990



Art. 17, Ley 344 de 1996



Art. 30, Ley 1393 de 2010

INGRESOS LABORALES

Constitutivos de
SALARIO



NO
Constitutivos de
SALARIO

INGRESO TRIBUTARIO

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

REMUNERACIÓN FLEXIBLE INTEGRAL

SUSTENTO TRIBUTARIO



Ley 2277 de 2022



El veinticinco por ciento (25%) de renta exenta se limitada anualmente a setecientos noventa (790) UVT. (antes estaba en 2880 UVT anual).



Podrán restarse todas las rentas exentas y las deducciones especiales, 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 empleado podrá deducir, en adición al límite establecido en el inciso anterior, setenta y dos (72) UVT por dependiente hasta un máximo de cuatro (4)



Las personas naturales que declaren ingresos de la cédula general a los que se refiere el artículo 335 de este Estatuto, que adquieran bienes y/o servicios, podrán solicitar como deducción en el impuesto sobre la renta, independientemente que tenga o no relación de causalidad con la actividad productora de renta del contribuyente, el uno por ciento (1%) del valor de las adquisiciones, sin que exceda doscientas cuarenta (240) UVT en el respectivo año gravable.

Aspectos tributarios

Retención en la fuente

INGRESOS TOTAL

Se incluyen la totalidad de los pagos laborales tales como salario, beneficios extralegales, bonificaciones, etc.

I.N.C.R.N.G.O.

Se descuenta la totalidad de los pagos de seguridad social que se aplican al trabajador.

INGRESO GRAVADO 1

A. RENTAS EXENTAS

Aportes a F.P.V. + A.F.C.

B. DEDUCIBLES

Dependientes, medicina adicional, intereses C.H. / L.H.

INGRESO GRAVADO 2

RENTA EXENTA 25%

Sobre el ingreso gravado 2 – se calcula porcentaje.

BASE GRAVABLE

EJEMPLOS ILUSTRATIVOS

Retención en la fuente

INGRESO \$18.000.000

RETENCIÓN
MENSUAL

	Tradicional
Salario	\$18,000,000
Descuento Salud	\$504,000
Descuento Pensión	\$504,000
Dcto. Subs y FSP	\$126,000
Aportes Vol.	\$0
Cuenta AFC	\$1,500,000
Base Ret. Fuente	\$10,119,600
Retención Fuente	\$2,023,920
Ingreso Neto	\$14,842,080
Flujo Caja	\$13,342,080

Mes cumplimiento tope
anual 1.340/790 UVT's
(aproximado)

9

Retención calculada sin
rentas exentas ni
deducibles

\$3,373,200

EJEMPLOS ILUSTRATIVOS

Retención en la fuente

INGRESO \$40.000.000

RETENCIÓN
MENSUAL

	Tradicional
Salario	\$40,000,000
Descuento Salud	\$1,120,000
Descuento Pensión	\$1,120,000
Dcto. Subs y FSP	\$560,000
Aportes Vol.	\$0
Cuenta AFC	\$5,000,000
Base Ret. Fuente	\$23,132,112
Retención Fuente	\$6,476,991
Ingreso Neto	\$30,723,009
Flujo Caja	\$25,723,009

Mes cumplimiento tope
anual 1.340/790 UVT's
(aproximado)

5

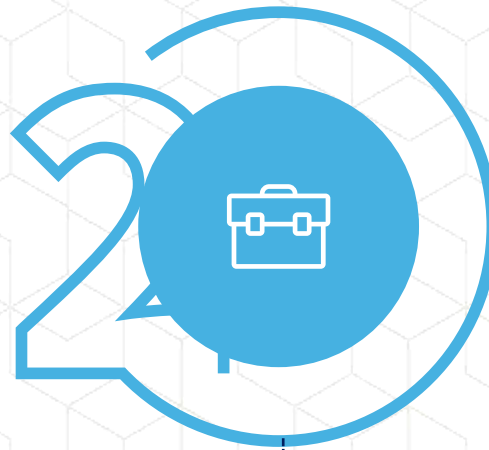
Retención calculada sin
rentas exentas ni
deducibles

\$10,416,000

3 caminos para mitigar el perfil impositivo de los asalariados



Flexibilización
del ingreso



Optimización fiscal
del bono anual



Potenciación de
acuerdos colectivos

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

**REMUNERACIÓN
FLEXIBLE INTEGRAL**

CONCEPTUALIZACIÓN



RFI® - Razones “de la razón”

9 factores para hacer tránsito a la flexibilización salarial

Mejora de la competitividad en los niveles de pago frente al mercado de referencia.

Protege los incrementos 2026/27 frente al impacto impositivo en el ingreso.

Genera eficiencias en los costos laborales de la empresa, haciendo el gasto más previsible.

Incrementa el poder adquisitivo y flujo de caja de los empleados (impacto en retención y renta).

Moderniza el medio de pago, generando mayor funcionalidad para sus destinatarios.

Consolida la estrategia que colateralmente aporta a la atracción y fidelización de la población elegible.

Certeza de conectividad de los diversos modelos (fijo y variable) con el marco regulatorio.

Aceptación de los esquemas de flexibilización por parte de los entes de control y fiscalización (UGPP, DIAN) si se orientan bajo parámetros de la regulación, racionalidad y topes definidos por la normatividad.

Preparación de un mejor escenario para la gestión de recursos y decisiones salariales 2026.

“Reglas de oro”

Aspectos no negociables de la **flexibilización salarial** bajo la visión de Human Capital.

Pluralidad en la
cobertura

Tránsito
voluntario y
formalidad del
acuerdo

Tope del 35%

No afectación
de aspectos
colaterales

Coherencia
documental

Personalización
del portafolio

Adecuada
contabilización

Deducibilidad
del gasto

Impacto en
renta y
retefuente

Remuneración Flexible Integral RFI®

Conceptualización

Esquema alternativo de pago que integra la remuneración correspondiente al salario con unas Opciones de Pago de connotación no salarial, orientado a incrementar el ingreso neto del empleado, mejorando su calidad de vida y la del núcleo familiar.



Remuneración Flexible Integral RFI®

Ahorros del modelo

CONCEPTO	RANGO DE INGRESOS	(%) APOORTE DEL EMPLEADO
SALUD (P.B.S.)	TODOS	4%
FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL	≥ 4 smlmv	0,5%
FONDO DE SUBSISTENCIA	≥ 4 smlmv	$0,5\% + (0,2\% - 1\%)^{**}$

SMLMV = Salario Mínimo Legal Mensual Vigente

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

Remuneración Flexible Integral RFI®

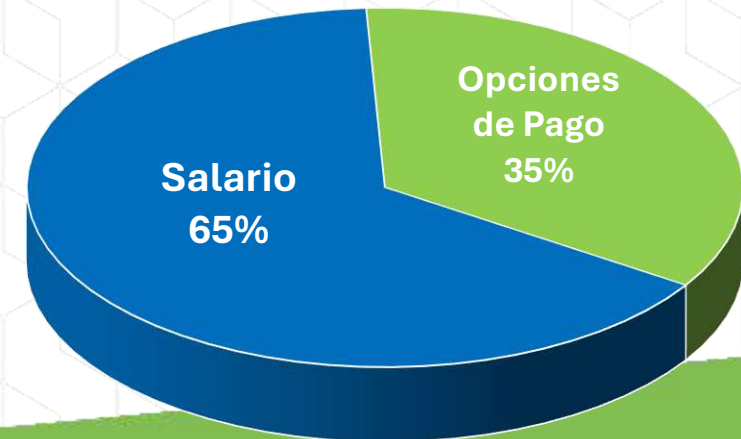
Ahorros del modelo



Remuneración Flexible Integral RFI®

Aspectos colaterales

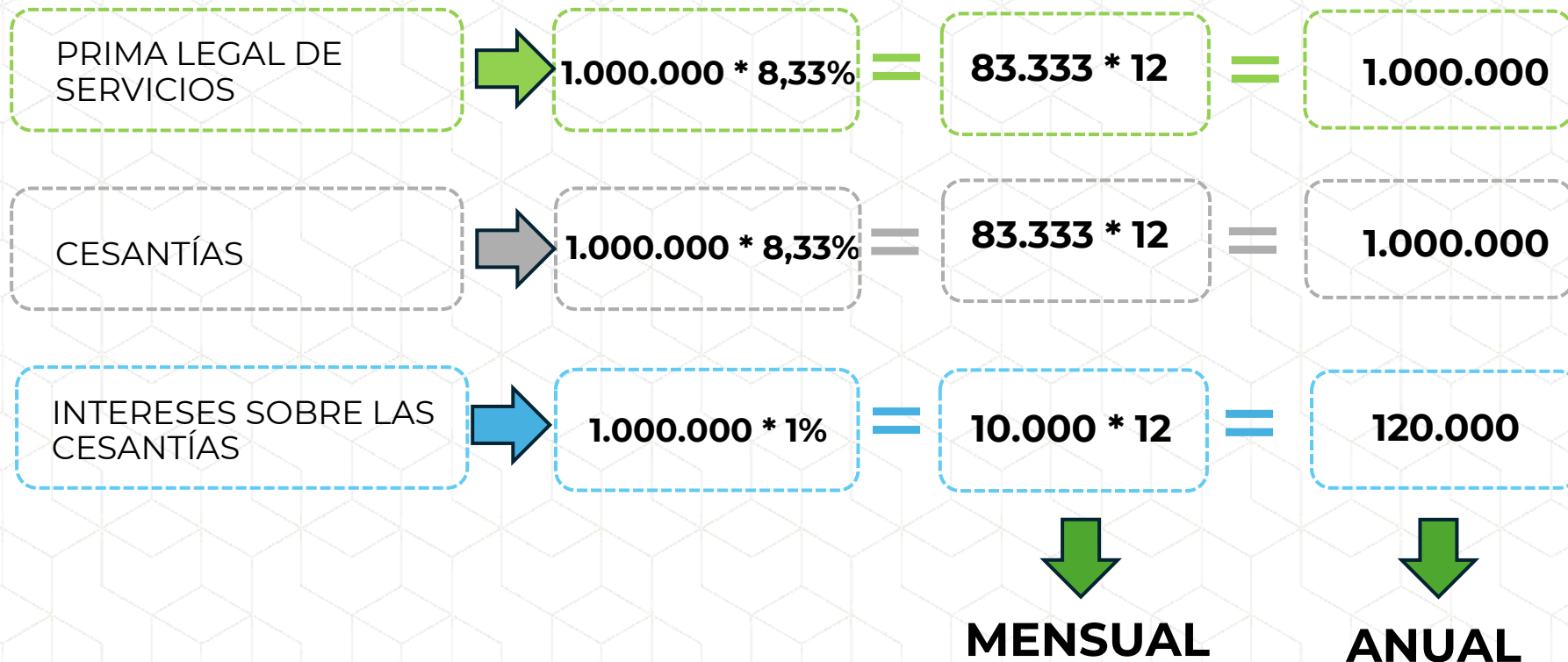
- ☐ Prestaciones sociales
- ☐ Pensión de vejez
- ☐ Pensión de invalidez o muerte
- ☐ Certificación laboral
- ☐ Indemnización
- ☐ Vacaciones
- ☐ Incapacidades y licencias
- ☐ Pagos variables
- ☐ Embargos
- ☐ Incrementos
- ☐ Beneficios extralegales



Aspectos colaterales

Prestaciones sociales

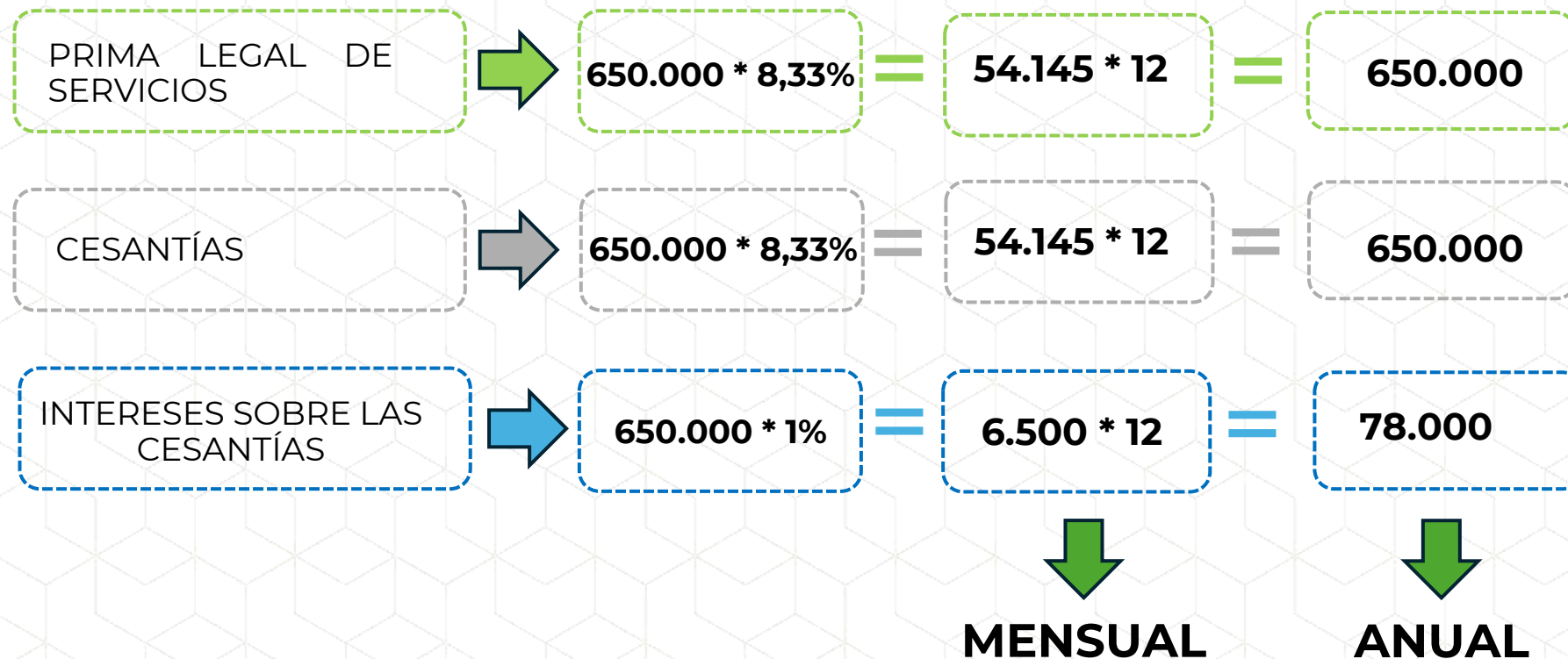
Ejemplo: Salario Ordinario de 1.000.000 Mensuales



Aspectos colaterales

Prestaciones sociales

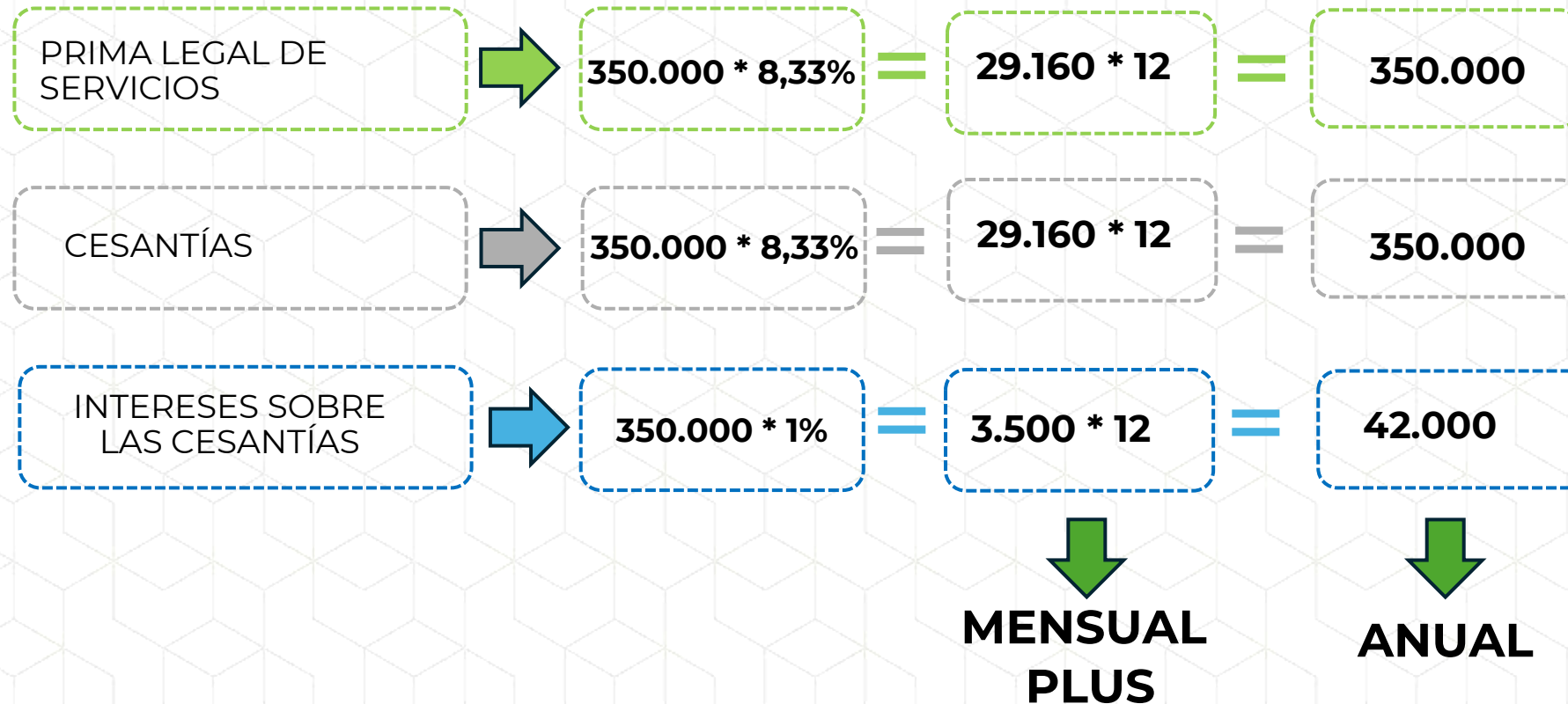
Ejemplo: Salario Ordinario de **650.000 + 350.000 Opciones**
Mensuales



Aspectos colaterales

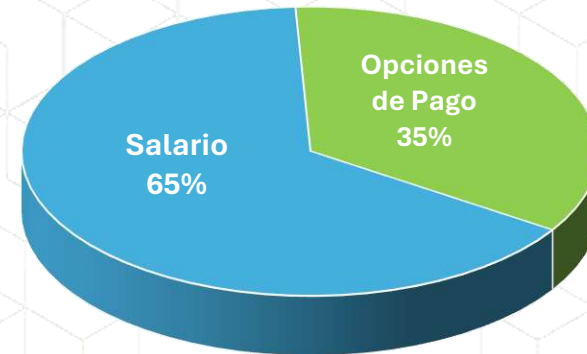
Prestaciones sociales

Ejemplo: Salario Ordinario de **650.000 + 350.000 Opciones Mensuales**



Aspectos colaterales

Prestaciones sociales



- Se entrega mensualmente a través de un aporte voluntario. Los aportes tendrán disponibilidad en Junio y Diciembre.
- Se entrega mensualmente como un mayor valor pagado dentro de la porción flexibilizada

☐ PRIMA
☐ CESANTÍAS
☐ INTERESES DE CESANTÍAS

Aspectos colaterales

Pensión de vejez

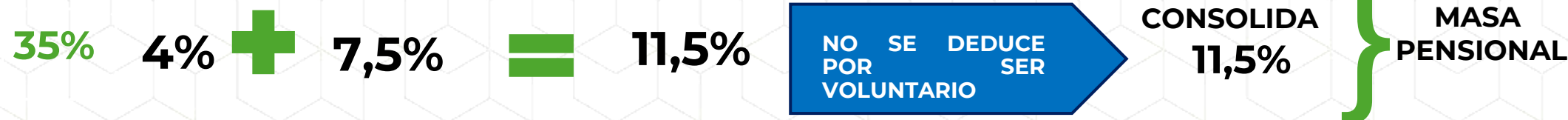
Esquema tradicional



RFI ®



APORTE OBLIGATORIO



APORTE INSTITUCIONAL PENSIÓN

Aspectos colaterales

Pensión de vejez

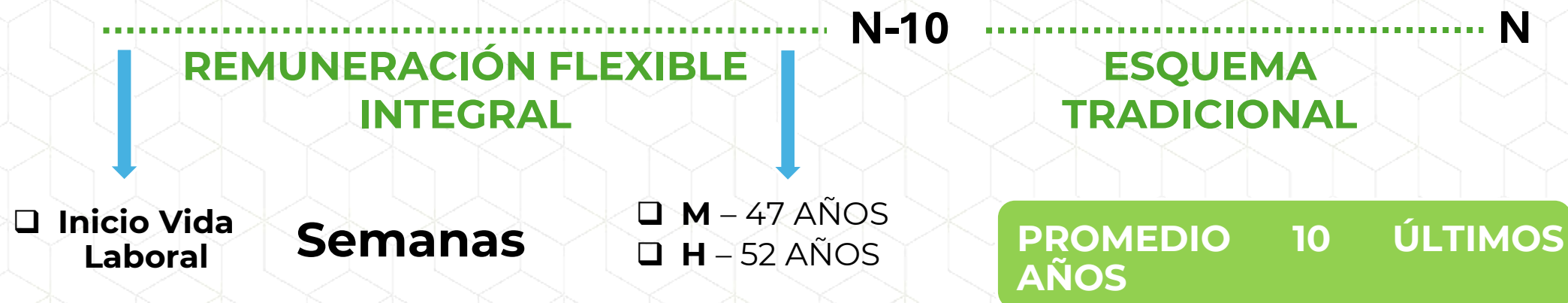


Edad

- ☐ **Mujeres** – 57 años
- ☐ **Hombres** – 62 años

Semanas

- ☐ **1.300** semanas cotizadas



Aspectos colaterales

Pensión invalidez

RFI ®

Mesada
pensional

Póliza de brecha
pensional

Disponibilidad de los aportes
de la cuenta institucional



65%



35%



**GARANTIZA
100%**



35%



El costo de la **PÓLIZA DE BRECHA PENSIONAL**
se asume contra el 4,5% de la porción flexible

Aspectos colaterales

Certificación laboral

Esquema tradicional

EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

CERTIFICA

Que el señor(a) _____ con cédula de ciudadanía número _____ labora en _____ desde el 1 de Septiembre de 2018 desempeñando el cargo de _____ con un contrato a término indefinido, con un **SALARIO** de _____ m/cte \$_____.

RFI ®

EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

CERTIFICA

Que el señor(a) _____ con cédula de ciudadanía número _____ labora en _____ desde el ____ de _____ de ____ desempeñando el cargo de _____ con un contrato a término indefinido, con un **INGRESO FIJO/PROMEDIO MENSUAL** de _____ m/cte \$_____, distribuidos en un salario fijo/promedio (según aplique) mensual de \$_____ y un cupo fijo de beneficios de carácter no salarial por valor de \$_____.

La totalidad del ingreso fijo mensual/promedio podrá ser tomado como base para calcular la capacidad de endeudamiento.

Aspectos colaterales

Indemnización y Vacaciones Compensadas, Horas Extras y Recargos, Beneficios Extralegales RFI®

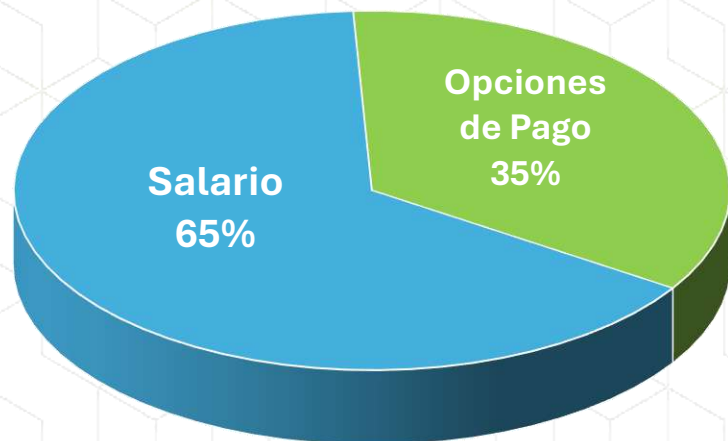
Salario Tradicional : \$ 1.000.000

Salario: \$ 650.000

Factor de igualdad: $35/65 = 53,85\%$

Mayor valor dentro de la indemnización / vacaciones: \$ 350.000

Base de Calculo : \$ 1.000.000



La compensación de la indemnización y de las vacaciones en dinero sobre las opciones de pago se hará a través del factor de igualdad. El cual se entregará al empleado

A través de un mayor valor dentro de la indemnización o de las vacaciones en dinero.

Aspectos colaterales

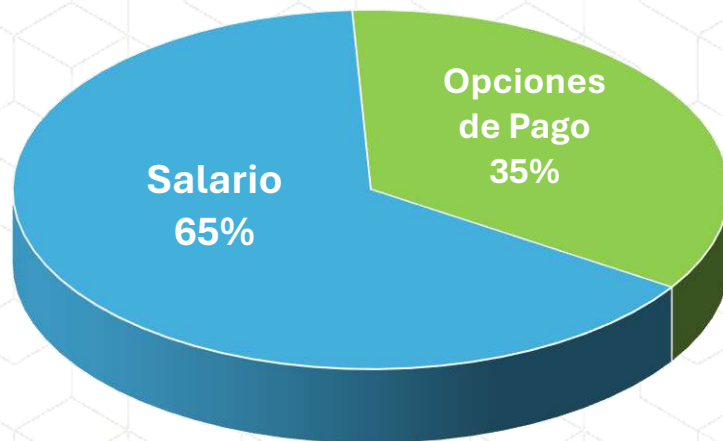
Incapacidades, Licencias de Maternidad y/o Paternidad y Vacaciones Disfrutadas RFI®

Salario Tradicional : \$ 1.000.000

Salario RFI

Vacaciones Disfrutadas – Licencia - Incapacidad \$ 650.000

Opciones de Pago \$350.000



Durante los periodos de Incapacidad, Licencias y/o Vacaciones Disfrutadas se siguen reconociendo las opciones de pago seleccionadas por el empleado.

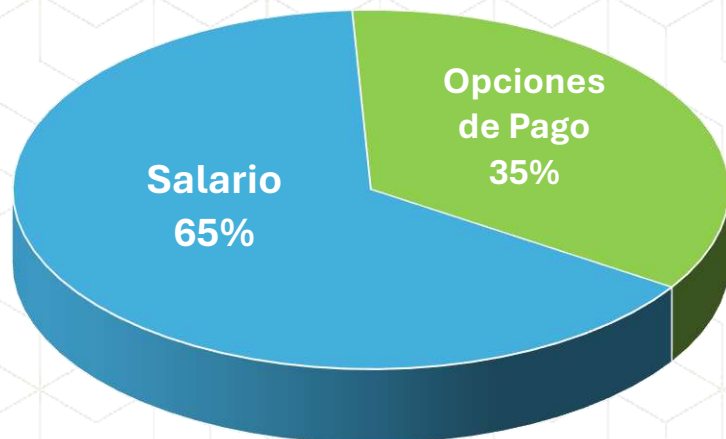
Aspectos colaterales

Incrementos salariales

Salario Flexible 65%: \$ 650.000
Opciones de Pago 35%: \$ 350.000



Salario Flexible 65%: \$ 676.000
Opciones de Pago 35%: \$ 364.000



- ☐ El incremento es proporcional en los dos componentes del ingreso.
- ☐ Se debe realizar el ajuste en las opciones de pago de acuerdo incremento decretado por la empresa.
- ☐ Se debe volver a firmar el otrosí.
- ☐ Se envía la novedad a la aseguradora para el calculo de los valores asegurados.

Aspectos colaterales

Aspectos a tener en cuenta

MODIFICACIÓN DE PORCENTAJE DE RECOMPOSICIÓN

- ❑ Cuando el salario flexible este cerca a los 3 SMLV y a los 25 smmlv

PROCEDIMIENTOS CAMBIO DE AÑO

- ❑ Distribuir el nuevo cupo de las opciones de pago de acuerdo a los casos anteriores
- ❑ Actualizar el otrosí

CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

- ❑ No son elegibles empleados con salario inferior a 3 SMLMV.
- ❑ No son elegibles al esquema quienes se encuentren en franja pensional crítica: Cotizar en COLPENSIONES + dentro de los últimos 10 años + IBC < 25 smlmv.
- ❑ No son elegibles quienes recomponga una porción inferior al 5% del ingreso.
- ❑ No son elegibles empleados embargados y con preexistencias que no sean asegurados por la póliza de brecha pensional.

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

REMUNERACIÓN FLEXIBLE INTEGRAL

OPCIONES DE PAGO



Opciones de materialización

Aportes a pensión voluntaria

Aportes voluntarios efectuados al fondo de pensiones voluntarias seleccionado por el trabajador, el cual tiene como objetivo construir un excedente para pensión junto con la consolidación del beneficio fiscal otorgado para este tipo de aportes.



- ▶ Renta exenta hasta el 30% del ingreso gravado, igualmente se encuentra limitado por el 40% en beneficios sobre ingresos laborales y las 420 UVT por mes.
- ▶ Tope anual 3.800 UVT
- ▶ El beneficio fiscal se otorga únicamente si el aporte permanece en el fondo por 10 años, es utilizado para compra de vivienda o por cumplimiento de requisitos de pensión.

Opciones de materialización

Aportes a planes institucionales no consolidados

Ahorro del empleado a través de una cuenta institucional administrada por un fondo de pensiones voluntarias. El aporte se nomina al empleado, sin embargo, la disponibilidad y el tratamiento tributario dependerá de la(s) condición (es) de consolidación que definan las partes.



- ▶ No forma parte de los ingresos del trabajador a nivel laboral ni tributario hasta 3.800 UVT anuales.
- ▶ Las condiciones de consolidación están usualmente asociadas a los requisitos para obtención de beneficio tributario.
- ▶ En caso de consolidación extraordinaria (sin cumplimiento de los requisitos) el 100% de los recursos se convierten en ingreso gravado para la vigencia fiscal en la cual se consolidan.

Opciones de materialización

Tarjeta de alimentación

Pago a través de una tarjeta recargable destinada a cubrir las necesidades de alimentación del trabajador y su grupo familiar en supermercados o restaurantes afiliados a la red del trabajador, el cual tiene beneficio fiscal dentro de los topes establecidos por ley (Art 84 Ley 788/2002).



- ◀ No es ingreso fiscal para el trabajador en un monto de hasta 41 UVT (2.147.333 año 2026, por mes) el valor total anual se puede entregar en un único pago, registrando contablemente la cuota parte correspondiente.
- ◀ El beneficio tributario aplica siempre que el ingreso salarial del trabajador sea inferior a 310 UVT.
- ◀ Para determinar el límite salarial en los salarios integrales, se debe detraer el factor prestacional (dividiendo el salario en 1.3)
- ◀ Se debe validar otros beneficios similares (por ejemplo: casino) para determinar el monto tope.

Opciones de materialización

Pagos indirectos de salud y educación

Pagos realizados por la empresa referentes al pago de planes de salud o educativos del empleado y su grupo familiar, los cuales generan beneficio tributario siempre que se cumpla con lo dispuesto en el artículo 5 del D.R. 3750 de 1986.



- ▶ Deben realizarse en el marco de un programa permanente de la compañía.
- ▶ Que al beneficio tengan acceso la generalidad de los empleados de la organización.
- ▶ El beneficio tributario no puede exceder el valor promedio reconocido a los empleados que tienen el beneficio.

Opciones de materialización

Plan de capacitación

Monto destinado a la cobertura de las necesidades de formación de los empleados, según el perfil del cargo y plan de carrera del trabajador.



- ◀ Debe estar relacionada con la función desarrollada por el empleado o el objeto generador de renta de la empresa.
- ◀ El pago debe realizarse de manera directa a la institución educativa, previa emisión de la factura a nombre de la empresa.
- ◀ Esta opción corresponde a un gasto operacional, por lo tanto su registro contable y soporte debe ser coherente con lo establecido en el artículo 107 del E.T.

Opciones de materialización

Becas/créditos educativos

Pago mensual o anticipado, de los valores de matrícula y pensión realizado por concepto de educación en cabeza de la empresa, dirigido al grupo familiar del empleado.



- ◀ El pago debe realizarse de manera directa a la institución educativa, previa emisión de la factura a nombre de la empresa.
- ◀ Aplica para pagos de matrículas y textos de estudio
- ◀ Acta firmada por órgano directivo
- ◀ No es ingreso según el decreto 1013/2020
- ◀ No pueden superar el 3% de la renta líquida de la empresa

Opciones de materialización

Tarjeta de Combustible

Montos destinados a cubrir los gastos de mantenimiento y combustible del vehículo, de los empleados con necesidades de movilización dentro de las funciones inherentes a su cargo.



- ◀ El monto asignado debe fijarse de acuerdo con la necesidad de movilización del cargo.
- ◀ Debe establecerse un mapa de cargos para la asignación del producto.
- ◀ Esta opción corresponde a un gasto operacional, por lo tanto su registro contable y soporte debe ser coherente con lo establecido en el artículo 107 del E.T..

Opciones de materialización

Renting de vehículo

Arrendamiento puro y simple de un vehículo, el cual es puesto a disposición de la empresa a título de alquiler (flotilla), para el uso de los empleados que se determinen en la política.

Permite acceder a vehículos blindados que garantizan la seguridad, disponibilidad y facilidad de este tipo de activos.

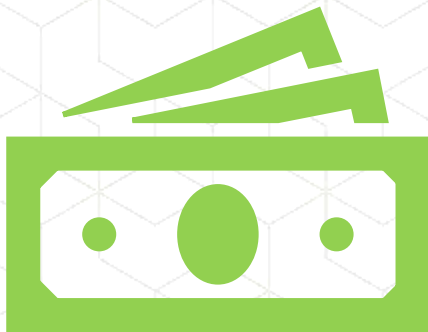


-
- ◀ Debe establecerse un mapa de cargos de los empleados que pueden acceder a esta alternativa.
 - ◀ Se puede establecer un contrato sobre un carro nuevo o hacer rentback sobre carros usados.
 - ◀ Esta opción corresponde a un gasto operacional, por lo tanto su registro contable y soporte debe ser coherente con lo establecido en el artículo 107 del E.T.

Opciones de materialización

Crédito

Créditos otorgados a los empleados a tasa hipotética de cero, cuyo costo financiero se lleva vía un menor ingreso laboral para el trabajador.



- ◀ El monto destinado a este producto es el costo financiero o de oportunidad de los recursos desembolsados.
- ◀ Se deben establecer las garantías, monto a desembolsar a cada empleado, costo de oportunidad o financiero de los recursos, plazos y formas de pago.

**9° PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

REMUNERACIÓN FLEXIBLE INTEGRAL

MANEJO OPERATIVO



Aspectos colaterales

Manejo operativo

Coherencia

ÁMBITO LABORAL

- ☐ Otrosí
- ☐ Constancia Laboral
- ☐ Volante de Pago
- ☐ Liquidaciones

ÁMBITO FISCAL

- ☐ Retención en la fuente
- ☐ Aportes seguridad social
- ☐ Certificado de I y R
- ☐ Declaración de renta
- ☐ Ley 1393 – 2010
- ☐ Ley tributaria 2277 de 2020

ÁMBITO CONTABLE

- ☐ Contabilización
- ☐ Medios magnéticos



Parametrización de conceptos

CONCEPTO	P/D	RF	CL	1393	CIR	DP	SALARIO
Aporte Institucional Empleado	P-D	+ y -	SI	SI	SI	SI	NO
Aporte Institucional Plus	P-D	+ y -	SI	SI	SI	SI	NO
Aporte Voluntario Adicional	P-D	+ y -	SI	SI	SI	SI	NO
Tarjeta de Alimentación	P-D	NO*	SI	SI	NO*	SI	NO
Auxilios Monetarios.	P	+	SI	SI	SI	SI	NO
Plan Capacitación	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Renting Vehículo	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Tarjeta de gasolina	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Aporte No consolidado	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Becas Educativas	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA

P/D Pago Deducción

RF retención en la fuente

CL certificado laboral

CIR certificado de ingresos y retención

DP desprendible de pago

Retención en la fuente

**TOTAL INGRESOS
GRAVABLES**

< **I.N.C.R.N.G.O.** >

BASE GRAVABLE

< **DEDUCIBLES Y RENTAS
EXENTAS** >

INGRESOS GRAVADOS

< **RENTA EXENTA** >

*** BASE DE RETENCIÓN EN LA
FUENTE**

Salario, Primas Extralegales, Primas de Antigüedad, Bonos Resultados, Comisiones, entre otros. **Aporte empleado, aporte institucional plus, voluntario adicional, auxilios monetarios**

Aportes Seguridad Social a cargo del trabajador
Aportes Obligatorios a Pensión del Empleado
Fondo de Solidaridad Pensional
Fondo de Subsistencia
Aporte E.P.S.

Máximo 40% de la base gravable
Salud (hasta \$678.592 o 16 UVT)

+

Dependientes (10% ingreso máximo \$1.357.184)

+

Intereses y Corrección Monetaria (hasta por \$4.241.200)

Aportes Voluntarios a Pensiones y Aportes a Cuentas A.F.C con tope de 3.800 UVT al año y máximo 30% del ingreso gravable.
Aporte empleado, aporte institucional plus, voluntario adicional

25% de Ingresos Gravados Máximo hasta \$10.178 calculado sobre ingresos gravados luego de descontar deducibles y rentas exentas.

Certificado De Ingresos Y Retenciones - RFI

Pagos por salarios	36		
Pagos realizados con bonos electrónicos o de papel de servicio, cheques, tarjetas, vales, etc.	37		
Valor del exceso de los pagos por alimentación mayores a 41 UVT, art. 387-1 E.T.	38		
Pagos por honorarios	39		
Pagos por servicios	40		
Pagos por comisiones	41		
Pagos por prestaciones sociales	42		
Pagos por viáticos	43		
Pagos por gastos de representación	44		
Pagos por compensaciones por el trabajo asociado cooperativo	45		
Otros pagos:	46		
Auxilio de cesantía e intereses efectivamente pagados al empleado	47		
Auxilio de cesantía reconocido a trabajadores del régimen tradicional del CST, contenido en el Capítulo VII, Título VIII Parte Primera	48		
Auxilio de cesantía consignado al fondo de cesantías	49		
Pensiones de jubilación, vejez o invalidez	50		
Apoyos económicos educativos financiados con recursos públicos, no reembolsables o condonados	51		
Total de ingresos brutos (Sume 36 a 51)	52		
Concepto de los aportes		Valor	
Aportes obligatorios por salud a cargo del trabajador	53		
Aportes obligatorios a fondos de pensiones y solidaridad pensional a cargo del trabajador	54		
Cotizaciones voluntarias al régimen de ahorro individual con solidaridad - RAIS	55		
Aportes voluntarios a fondos de pensiones	56		
Aportes a cuentas AFC	57		
Aportes a cuentas AVC	58		
Ingreso laboral promedio de los últimos seis meses anteriores (numeral 4 art. 206 E.T.)	59		

- 36** Salarios: Se relaciona la porción salarial y los otros ingresos salariales
- 37** Pagos realizados con bonos electrónicos o de papel: Se relaciona la porción de los bonos de alimentación que sean gravados.
- 38** Valor del exceso de los pagos por alimentación mayores a 41 UVT: Se relaciona la porción de los bonos de alimentación que sean gravados.
- 46** Otros pagos: Se relaciona los otros ingresos no salariales
- 56** Aportes voluntarios, a fondos de pensiones

- Salario 65%
- Valor que el salario del trabajador beneficiado exceda de 310 UVT para vales de alimentación
- Valor que exceda la suma de 41 UVT para vales de alimentación.
- Aporte Voluntario Adicional, Auxilios monetarios, Aporte Institucional empleado y PLUS.
- Aporte Voluntario Adicional ,Aporte Institucional empleado y PLUS.

Retención en la fuente

CONCEPTO	NOMBRE CUENTA	SUBCUENTA	CUENTA CONTABLE	TERCERO PARA CONTABILIZACION DEL GASTO
Aporte Voluntario (INSTITUCIONAL EMPLEADO, APOORTE INSTITUCIONAL PLUS, APOORTE VOLUNTARIO ADICIONAL)	51 - Gastos	5105 – Gastos de personal	510570 – Aporte a fondo pensiones	EMPLEADO
Aporte NO CONSOLIDADO, APOORTE INSTITUCIONAL EMPRESA	51 - Gastos	5105 – Gastos de personal	510570 – Aporte a fondo pensiones	PROVEEDOR
Auxilios Monetarios	51 - Gastos	5105 – Gastos de personal	510545 – Auxilios	EMPLEADO
Tarjeta Alimentación	51 - Gastos	5105 – Gastos de personal	510545 – Auxilios	PROVEEDOR
Plan Capacitación	51 - Gastos	5105 – Gastos Personal	510563 – Capacitación	PROVEEDOR
Póliza Brecha Pensional	51 - Gastos	5130 – Gastos Seguros	513020 – Vida Colectiva	PROVEEDOR
Tarjeta Gasolina	51 - Gastos	5195 – Gastos Diversos	519535 – Combustible y lubricantes	PROVEEDOR
Becas Educativas	51 - Gastos	5195 – Gastos Diversos	519595 – Otros	PROVEEDOR

RFI® - Ejemplo Caso Tipo: \$35.018.100

nombre:	05 EJEMPLO		tipo salario :	INTEGRAL	metodo rf.	1	
cargo:			Ingreso(100%)	35.018.100	porc rf:	0,00%	
fondo:	PRIVADO		salario flex :	22.761.765	apte empresa:	0.00	
cupo apte vol:	5.791.644	plus:	0	cupo flex:	12.256.335	porcentaje flex:	35.00
comparación esquemas			portafolio de productos				
	tradicional	flexible					
salario	35.018.100	22.761.765	APORTE INTITUCIONAL EMPLEADO 343.178				
			APORTE NO CONSOLIDADO 6.413.157				
salud	980.507	637.329	CREDITO CONDONABLE 4.500.000				
			VALES DE GASOLINA 1.000.000				
pensión	980.507	637.329					
desc. fs y fsp	245.127	159.332					
ded. salud y edu	0	0					
ded. vivienda	0	0					
aport vol	0	0					
cuenta afc	3.000.000	3.000.000					
base ret fuente	21.101.993	13.002.572					
ret. fuente	4.355.422	1.964.549					
ingreso neto	28.456.537	31.276.383					
ahorros empleado			ahorros empresa				
	mensual	anual		mensual	anual		
salud	343.178	4.118.136	salud	729,252	8,751,023		
desc. fs y fsp	85.795	1.029.540	parafiscales	772,149	9,265,789		
ret. fuente	2.390.873	28.690.476	riesgos	44,785	537,416		
total	2.819.846	33.838.152	total	1,546,186	18,554,228		

En este nivel de ingreso, el empleado recibiría al año vía la flexibilización, el equivalente a **29** días adicionales de ingreso neto.

"Cómo potenciar el
ingreso de la gente"

**EJEMPLO
ILUSTRATIVO -
Remuneración
Flexible Integral
RFI® - \$35'M SI**

INGRESO \$35.000.000

RETENCIÓN MENSUAL

	RENTA SIN RFI®	RENTA CON RFI®
Salario	\$420.217.200	\$273.141.180
Salud	\$11.766.082	\$7.647.953
Pensión	\$11.766.082	\$11.766.082*
FSP/FS	\$2.941.520	\$1.911.988
TOTAL INGRESOS	\$393.743.516	\$251.815.157
Tope 1340 UVT	\$70.181.160	\$70.181.160
Base de declaración de renta	\$323.562.356	\$181.633.997
VALOR A DECLARAR	(33%) \$77.184.268	(28%) \$32.002.879
	Diferencia a favor del empleado	\$45.181.879
Retención mes con deducibles y RE	\$4.355.000 (Ene - Jun)	\$1.965.000 (Ene - Agos)
Retención mes sin deducibles y RE	\$8.220.000 (Jul - Dic)	\$4.543.000 (Sep - Dic)

*: Compensación del diferencial de aporte a quienes no están en el tope de los 25 smmlv, vía un aporte institucional contributivo.

RFI® - Ejemplo Caso Tipo: \$16.000.000

nombre:	01 EJEMPLO		tipo salario :	ORDINARIO	metodo rf.	1	
cargo:			Ingreso(100%)	16.000.000	porc rf:	0,00%	
fondo:	PRIVADO		salario flex :	10.400.000	apte empresa:	0.00	
cupo apte vol:	2.443.200	plus:	989.333	cupo flex:	6.589.333	porcentaje flex:	35.00
comparación esquemas			portafolio de productos				
	tradicional	flexible					
salario	16.000.000	10.400.000	APORTE INTITUCIONAL EMPLEADO 224.000				
			APORTE NO CONSOLIDADO 800.000				
salud	640.000	416.000	APORTE VOL. INSTITUCIONAL PLUS 989.333				
			CREDITO CONDONABLE 2.000.000				
pensión	640.000	416.000	VALES DE ALIMENTACION 2.147.000				
			VALES DE GASOLINA 429.000				
desc. fs y fsp	160.000	104.000					
ded. salud y edu	0	0					
ded. vivienda	0	0					
aport vol	0	0					
cuenta afc	0	0					
base ret fuente	10.920.000	7.098.000					
ret. fuente	1.381.626	403.280					
ingreso neto	13.178.374	15.426.053					
ahorros empleado			ahorros empresa				
	mensual	anual		mensual	anual		
salud	224.000	2.688.000	salud	476,000	5,712,000		
desc. fs y fsp	56.000	672.000	parafiscales	504,000	6,048,000		
ret. fuente	978.346	11.740.152	riesgos	29,232	350,784		
total	1.258.346	15.100.152	total	1,009,232	12,110,784		

En este nivel de ingreso, el empleado recibiría al año vía la flexibilización, el equivalente a **28** días adicionales de ingreso neto.

“Cómo potenciar el ingreso de la gente”

EJEMPLO
ILUSTRATIVO -
Remuneración
Flexible Integral
RFI® - \$16´M ST

		RENTA SIN RFI®	RENTA CON RFI®
INGRESO \$16.000.000	Salario + Prestaciones	\$225.920.000	\$158.720.000
	Salud	\$7.680.000	\$4.992.000
	Pensión	\$7.680.000	\$7.680.000*
	FSP/FS	\$1.920.000	\$1.248.000
	TOTAL INGRESOS	\$208.640.000	\$144.800.000
	Tope 1340 UVT	\$59.295.460	\$54.599.955
	Base de declaración de renta	\$149.344.540	\$90.200.045
RETENCIÓN MENSUAL	VALOR A DECLARAR	(28%) \$22.961.831	(28%) \$6.401.373
	Diferencia a favor del empleado		\$16.560.459
	Retención mes con deducibles y RE	\$1.382.000 (Ene - Dic)	\$403.000 (Ene -Dic)

*: Compensación del diferencial de aporte a quienes no están en el tope de los 25 smmlv, vía un aporte institucional contributivo.

RFI® - Ejemplo Caso Tipo: \$10.000.000

nombre:	EJEMPLO EJEMPLO 2			tipo salario :	ORDINARIO	metodo rf.	1
cargo:				Ingreso(100%)	10.000.000	porc rf:	0,00%
fondo:	PRIVADO			salario flex :	6.500.000	apte empresa:	0.00
cupo apte vol:	1.592.000	plus:	618.333	cupo flex:	4.118.333	porcentaje flex:	35.00
comparación esquemas				portafolio de productos			
	tradicional	flexible		APORTE INTITUCIONAL EMPLEADO		140.000	
salario	10.000.000	6.500.000		APORTE VOL. INSTITUCIONAL PLUS		618.333	
salud	400.000	260.000		CREDITO CONDONABLE		1.060.000	
pensión	400.000	260.000		VALES DE ALIMENTACION		1.800.000	
desc. fs y fsp	100.000	0		VALES DE GASOLINA		500.000	
ded. salud y edu	0	0					
ded. vivienda	0	0					
aport vol	0	0					
cuenta afc	0	0					
base ret fuente	6.825.000	4.485.000					
ret. fuente	351.430	0					
ingreso neto	8.748.570	9.958.333					
ahorros empleado			ahorros empresa				
	mensual	anual		mensual	anual		
salud	140.000	1.680.000	salud	297,500	3,570,000		
desc. fs y fsp	100.000	1.200.000	parafiscales	315,000	3,780,000		
ret. fuente	351.430	4.217.160	riesgos	18,270	219,240		
total	591.430	7.097.160	total	630,770	7,569,240		

En este nivel de ingreso, el empleado recibiría al año vía la flexibilización, el equivalente a **21** días adicionales de ingreso neto.

"Cómo potenciar el
ingreso de la gente"

EJEMPLO
ILUSTRATIVO -
Remuneración
Flexible Integral
RFI® - \$10´M ST

INGRESO \$10.000.000		RENTA SIN RFI®	RENTA CON RFI®
	Salario + Prestaciones	\$141.200.000	\$99.200.000
	Salud	\$4.800.000	\$3.120.000
	Pensión	\$4.800.000	\$4.800.000*
	FSP/FS	\$1.200.000	\$0
	TOTAL INGRESOS	\$130.400.000	\$91.280.000
	Tope 1340 UVT	\$38.500.000	\$34.319.972
	Base de declaración de renta	\$91.900.000	\$56.960.028
	VALOR A DECLARAR	(28%) \$6.877.360	(0%) \$0
	Diferencia a favor del empleado		\$6.877.360
RETENCIÓN MENSUAL			
	Retención mes con deducibles y RE	\$351.000 (Ene - Dic)	\$0 (Ene - Dic)

*: Compensación del diferencial de aporte a quienes no están en el tope de los 25 smmlv, vía un aporte institucional contributivo.

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

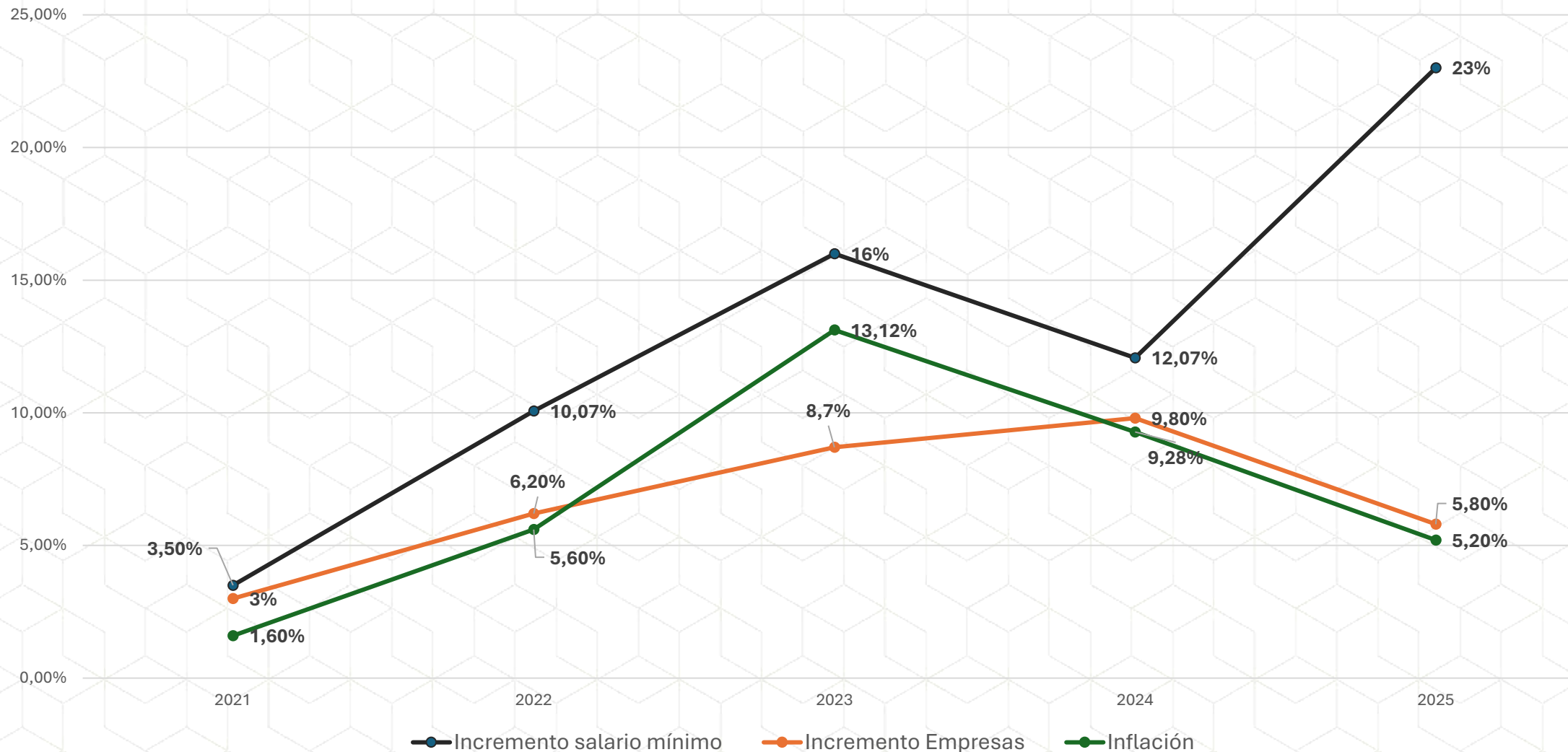
INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

**REMUNERACIÓN
FLEXIBLE INTEGRAL**

DESINTEGRALIZACIÓN



Evolución de los incrementos



¿Y del salario mínimo integral qué?

- Las "razones de la razón": la desintegralización.

2 de cada 3

empresas motivará
la **transición** en el
último cuatrimestre
del año.

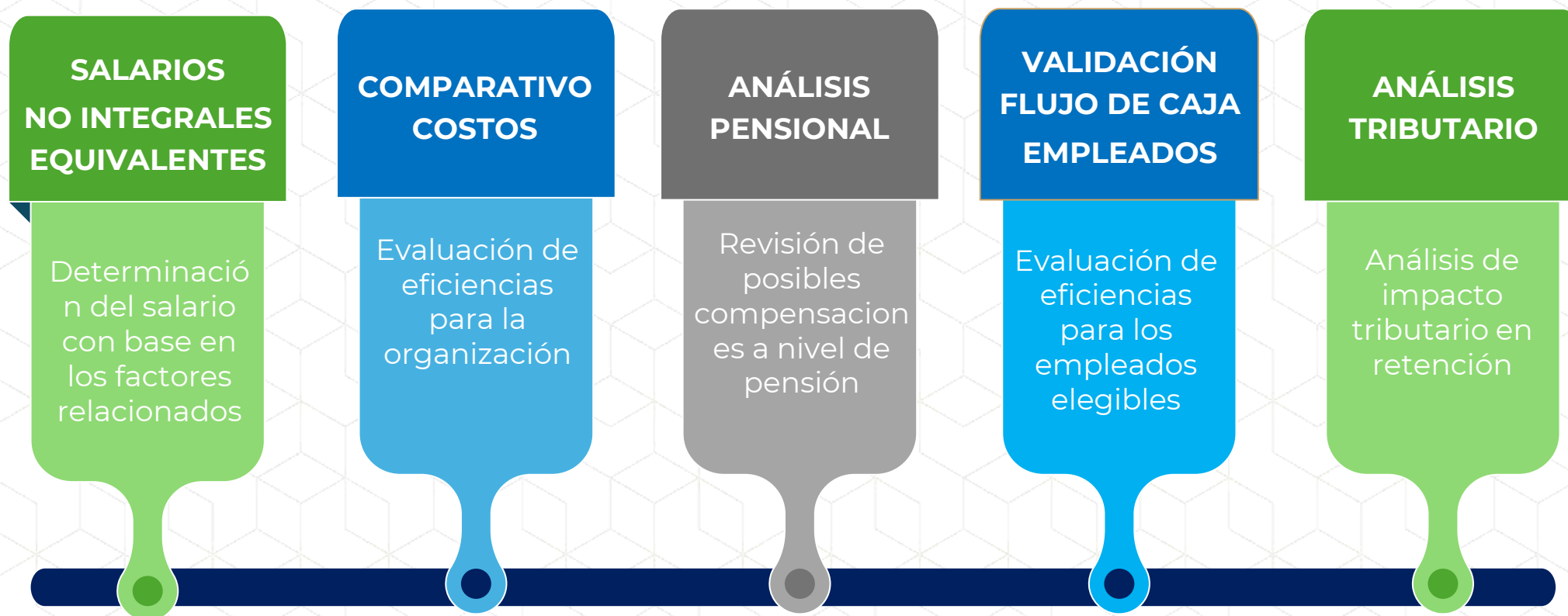


- Mayor certidumbre en la gestión del costo laboral.
- Homogeneidad en la política de incrementos.
- Normalización de la equidad interna.
- No afectación de las escalas salariales.
- No alteración del clima laboral.



- Compromiso con el negocio.
- Recuperación del ahorro.
- Menor carga impositiva derivada de la Reforma Tributaria.
- Fortalecimiento de la masa pensional.
- Incremento del ingreso frente al reconocimiento de un incentivo.

Aspectos para analizar en el proceso



Caso desintegralización e impacto RFI

SALARIO INTEGRAL	22.761.765
BASE DESCUENTOS	15.933.236
TOTAL INGRESO	22.761.765

DESCUENTOS DE LEY	
SALUD	- 637.329
PENSIÓN	- 637.329
FONDO DE SOLIDARIDAD	-159.332
RETENCIÓN EN LA FUENTE	-2.458.000
TOTAL	-3.891.991

INGRESO BRUTO ANUAL	273.141.180
DESCUENTO ANUAL	-51.809.894
INGRESO NETO ANUAL	221.331.286

SALARIO NO INTEGRAL (65%)	12.573.780
PORCIÓN FLEXIBILIZADA (35%)	7.966.617
BASE DESCUENTOS	12.573.780
TOTAL INGRESO	19.344.276

DESCUENTOS DE LEY	
SALUD	- 502.951
PENSIÓN	- 773.771
FONDO DE SOLIDARIDAD	-125.738
RETENCIÓN EN LA FUENTE	- 1.431.000
TOTAL	-2.833.460

CESANTÍAS	19.344.276
PRIMA LEGAL	19.344.276
INTERESES	2.321.313
INGRESO BRUTO ANUAL	273.141.175
DESCUENTO ANUAL	31.594.682
INGRESO NETO ANUAL	241.546.493

DIFERENCIA	+ 20.215.207
-------------------	---------------------

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

OPTIMIZACIÓN DE BONO

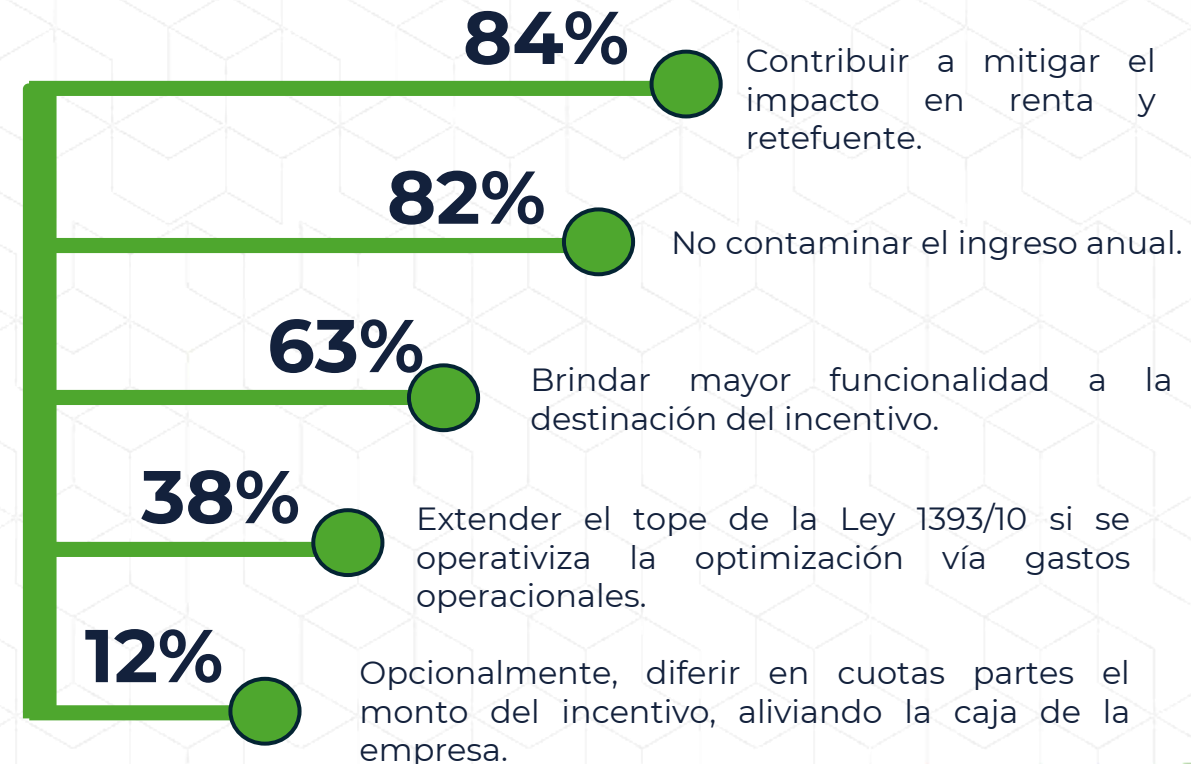


“Con la acentuada consolidación del pago variable, particularmente en los niveles de ingreso más altos, y el peso relativo de este sobre la Compensación Total, no mitigar los gravámenes impositivos generaría un notorio detrimento del ingreso global y una pérdida irreparable del poder adquisitivo. Para 2026, 2 de cada 3 empresas buscarán optimizar fiscalmente los denominados bonos anuales.”

Fuente: Gran Estudio del Mercado Laboral Colombiano 2026

Optimización fiscal de bono anual por resultados 2025

Impulsores de la implementación



Alternativas más utilizadas en la optimización tributaria

ALTERNATIVAS	DESCRIPCIÓN	NIVELES UTILIZACIÓN
 CRÉDITO CON IMPACTO FISCAL (Art. 128 C.S.T.)	Préstamos donde el capital no es condonable pero la tasa es blanda con tendencia 0, la cual se cruza con el cupo flexibilizado.	14%
 ALIMENTACIÓN (Art 387-1 E.T.)	Carga electrónica que permite asignar un monto mensual para consumo en supermercados y restaurantes.	86%
 APORTES NO CONSOLIDADOS (Art 126-1 E.T.)	Aporte enviado a un plan institucional no consolidado. Estos aportes no se consideran ingreso fiscal hasta cuando se cumplan las condiciones establecidas por la empresa.	17%
 COMBUSTIBLE (Art. 128 C.S.T. – 107 E.T.)	Concepto enfocado en cubrir necesidades de movilización de los empleados cuyas funciones lo requieran.	8%
 EDUCACIÓN/SALUD (107 E.T.)	Alternativa enfocada en el pago de capacitación del empleado en áreas relacionadas con su actividad dentro de la organización.	23%
 RENTING DE VEHÍCULO (Art. 128 C.S.T. – 107 E.T.)	Arrendamiento operativo de un vehículo con el fin de cubrir las necesidades de movilización del empleado.	21%
 BECAS EDUCATIVAS (107-2 E.T.)	Pago de gastos educativos del empleado o su grupo familiar, enfocado en los conceptos determinados dentro del decreto único reglamentario en materia tributaria.	76%
 PLAN VIAJES (Ley 107 E.T.)	Pago a un tercero por concepto de planes vacacionales o gastos asociados del empleado y su núcleo familiar.	2%

Optimización
fiscal de bono
anual por
resultados

Ejemplos
ilustrativos

INGRESO \$16.000.000

	RENTA CON BONO	RENTA CON BONO RFI®
Ingreso anual	\$ 225.920.000	\$ 225.920.000
Bono	\$32.000,000	\$0
Salud	\$8.192.000	\$7.680.000
Pensión	\$8.192.000	\$7.680.000
FSP/FS	\$2.105.600	\$1.920.000
TOTAL INGRESOS	\$239.430.400	\$208.640.000
Tope 1340 UVT	\$70.181.160	\$70.181.160
Base de declaración de renta	\$180.134.940	\$149.344.540
VALOR A DECLARAR	(28%) \$31.583.000	(28%) \$22.962.000
	Diferencia a favor del empleado	\$8.621.000

RETENCIÓN MENSUAL

Retención mes bono	\$8.657.000	\$1.382.000
Retención mes con deducibles y RE	\$1.382.000 (Ene - Sep)	\$1.382.000 (Ene - Nov)
Retención mes sin deducibles y RE	\$2.401.000 (Oct - Dic)	\$2.027.000 (Dic)

Optimización
fiscal de bono
anual por
resultados

Ejemplos
ilustrativos

INGRESO \$40.000.000

	RENTA CON BONO	RENTA CON BONO RFI®
Ingreso anual	\$480.000.000	\$480.000.000
Bono	\$120.000.000	\$0
Salud	\$14.070.905	\$13.440.000
Pensión	\$14.070.905	\$13.440.000
FSP/FS	\$3.955.453	\$3.360.000
TOTAL INGRESOS	\$567.902.738	\$449.760.000
Tope 1340 UVT	\$70.181.160	\$70.181.160
Base de declaración de renta	\$497.721.578	\$379.578.840
VALOR A DECLARAR	(35%) \$135.524.000	(33%) \$95.670.000
	Diferencia a favor del empleado	\$39.854.000

Retención mes bono	\$42.581.000	\$5.554.000
Retención mes con deducibles y RE	\$5.554.000 (Ene - Mar)	\$5.554.000 (Ene - May)
Retención mes sin deducibles y RE	\$9.871.000 (Abr - Dic)	\$9.871.000 (Jun- Dic)

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

OPTIMIZACIÓN TRIBUTARIA

PACTOS COLECTIVOS



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 y/o convenciones colectivas de trabajo”.

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** o Convenciones Colectivas de Trabajo no se deben certificar como ingreso tributario.
- Dichos pagos son gastos deducibles para la empresa.
- No cubre bienes o servicios que sean gratuitos, los que constituirán ingreso gravable.

Innovando para el futuro

Alternativas



Educación



Salud



Aportes
EMPRESARIALES



Combustible



Arrendamientos



Seguros



Viajes



**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

¡GRACIAS!

