

1-1-2006

# Análisis y evaluación del plan de compensación flexible de beneficios de Salud Total EPS, frente a la normatividad laboral y tributaria colombiana 2006

William Salamanca Salamanca

Claudia Isabel Villan Torrado

Follow this and additional works at: [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas)

---

## Citación recomendada

Salamanca Salamanca, W., & Villan Torrado, C. I. (2006). Análisis y evaluación del plan de compensación flexible de beneficios de Salud Total EPS, frente a la normatividad laboral y tributaria colombiana 2006. Retrieved from [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/1133](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1133)

This Trabajo de Grado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Administrativas y Contables at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

**ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE DE  
BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS, FRENTE A LA NORMATIVIDAD  
LABORAL Y TRIBUTARIA COLOMBIANA**

**WILLIAM SALAMANCA SALAMANCA  
CLAUDIA ISABEL VILLAN TORRADO**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
BOGOTÁ D.C.  
2006.**

**ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE DE  
BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS, FRENTE A LA NORMATIVIDAD  
LABORAL Y TRIBUTARIA COLOMBIANA**

**WILLIAM SALAMANCA SALAMANCA  
CÓDIGO: 11991337  
CLAUDIA ISABEL VILLAN TORRADO  
CÓDIGO: 11991360**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DIRECTOR:  
T.A.L. FERNANDO ANGEL LHOESTE**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
BOGOTA D.C.  
2006.**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

---

---

---

**Firma del Jurado**

---

**Firma del Jurado**

**Bogotá, D.C., 09 de Marzo de 2006.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos agradecer de antemano a la Universidad de la Salle, sus directivas, profesores y planta administrativa, por su valiosa colaboración, durante este ciclo de nuestras vidas; en el cual, nos brindaron los fundamentos y bases de nuestra carrera, basados en el desarrollo del ser, del profesional, con un manejo en la ética y en la religión , bastiones importantes en los profesionales.

Agradecemos a nuestras familias, quienes con su apoyo, comprensión y estímulo nos ayudaron a culminar esta gran meta

Y la Salud Total EPS, por permitirnos llevar acabo este proyecto en pro del mejoramiento de la compañía y nuestro desarrollo profesional.

## INDICE

Pág.

### INTRODUCCIÓN

1. PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento	1
1.2. Diagnóstico	3
1.3. Formulación	4
2. OBJETIVOS	5
2.1. Objetivo General	5
2.2. Objetivos Específicos	6
3. JUSTIFICACIÓN	7
4. MARCO TEORICO	9
4.1. Marco Empresarial	10
4.1.1. Reseña Histórica	11
4.1.2. Misión	11
4.1.3. Visión	12
4.1.4. Valores organizacionales	12
4.1.5. Políticas de calidad	14
4.1.6. Servicios ofrecidos por la compañía	14
4.1.7. Sucursales a Nivel Nacional	14
4.2. Marco Legal	15
4.2.1. Definición de Salario	15
4.2.2. Elementos integrantes del salario	15
4.2.3. Clasificación de los pagos laborales	16
4.2.4. Pagos laborales de carácter salarial	17
4.2.5. Pagos que no constituyen salario	18
4.2.6. Pagos laborales que no tienen carácter salarial	18
4.2.7. Salario en especie	20
4.2.8. Salario mínimo	20
4.2.9. Formas y libertad de estipulación	21
4.2.10. Evolución jurisprudencial relacionada con salarios	22
4.3. Marco Conceptual	25
4.3.1. Salario	25

4.3.1.1.	Definiciones	25
4.3.1.2.	Naturaleza jurídica	26
4.3.1.3.	Clases de salario	27
4.3.2.	Compensaciones empresariales	30
4.3.2.1.	Definición	30
4.3.2.2.	Elementos relacionados con la compensación	32
4.3.3.	Beneficios sociales	33
4.3.3.1.	Definición	33
4.3.3.2.	Origen de los beneficios	33
4.3.3.3.	Tipos de beneficios sociales	33
4.3.3.4.	Establecimiento de los objetivos y las estrategias de beneficios	34
4.3.3.5.	Más flexibilidad y opciones entre los planes	41
4.3.3.6.	Objetivos de un plan de beneficios	44
4.3.4.	Compensación flexible de beneficios	46
4.3.4.1.	Consideraciones respecto a la compensación flexible	47
4.3.4.2.	Modelos de compensación flexible	47
4.3.4.3.	Perspectivas de un plan de compensación flexible en Colombia	49
4.3.5.	Tendencias salariales	51
		53
5.	TRABAJO PRACTICO (ANALISIS Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN CONCEPTUAL Y LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA, MEJORAS Y/O SUGERENCIAS)	
5.1.	Descripción de las características generales del Plan de Compensación Flexible de Beneficios en el Mercado Laboral Colombiano	55
5.1.1.	Definiciones	55
5.1.2.	Características generales del esquema de Compensación Flexible de Beneficios	55
5.1.3.	Objetivos de un plan de compensación flexible por beneficios	57
5.1.4.	Ventajas para los empleados	59
5.1.5.	Ventajas para la empresa	59
5.1.6.	Portafolio de beneficios	62
5.1.7.	Aspectos Colaterales	62
5.1.8.	Excepciones	63
5.2.	Normatividad Laboral y tributaria colombiana vigente, relacionada con un Plan de Compensación Flexible por Beneficios	65
5.2.1.	Definición de beneficios	66

5.2.2. Pagos que no constituyen salario para ningún efecto	67
5.2.3. La naturaleza de los beneficios	69
5.2.4. Libertad para estipular el salario	69
5.2.5. Límite a la autonomía de las partes	70
5.2.6. El salario como base de liquidación de las contribuciones parafiscales y la seguridad social	71
5.2.7. Impuesto sobre la renta a los asalariados	74
5.2.7.1. Renta Laboral Gravable	74
5.2.7.2. Liquidaciones de impuesto del trabajador: pagos no constitutivos de ingreso, rentas excluidas, rentas exentas y deducciones	76
5.2.7.2.1 Pagos no constitutivos de ingreso tributario para el trabajador	76
5.2.7.2.2 Pagos no constitutivos de renta o excluidos tanto de la liquidación de la retención en la fuente como en la declaración de la renta para el trabajador.	77
5.2.7.3. Renta de trabajo exentas.	80
5.2.7.4. Deducciones a la renta gravable	82
5.2.8. Procedimiento para liquidación de Retención en la Fuente	83
5.2.8.1. Ejemplo cálculo de retención en la fuente en un plan de compensación flexible por beneficios	85
5.3. Descripción del Plan de Compensación Flexible de Beneficios de Salud Total EPS	86
5.3.1. Características generales	86
5.3.2. Parámetros del manejo del Plan de Compensación Flexible por Beneficios de Salud Total EPS	96
5.3.3. Coherencia: Documentos soportes actuales	97
5.4. Comparación, del Plan de Compensación Flexible de Beneficios de Salud Total EPS frente a la documentación conceptual y la normatividad Colombiana (sugerencias y mejoras)	104
5.4.1. Sugerencias en cuanto a las definiciones	104
5.4.2. Sugerencias en cuanto a las características generales del Esquema de Compensación Flexible de Beneficios	104
5.4.3. Sugerencias en las ventajas de una PCFB para el empleado	106
5.4.4. Comparación del portafolio: Sugerencias y mejoras	108
5.4.4.1. Comparación Portafolio de Ahorro	110
5.4.4.1.1. Aporte voluntario pensión empleado	110
5.4.4.1.2. Aporte voluntario institucional empresa	111
5.4.4.1.3. Aporte voluntario institucional empleado	112
5.4.4.1.4. Ahorro fondo de empleados	113
5.4.4.2. Comparación Portafolio de Consumo	114



5.4.4.2.1. Vales de alimentación	114
5.4.4.2.2. Vales gasolina	115
5.4.4.2.3. Beneficio educación	116
5.4.4.2.4. Beneficios salud	117
5.4.4.2.5. Beneficio comunicación	118
5.4.4.2.6. Beneficio vivienda	119
5.4.4.3. Comparación Portafolio Seguridad	120
5.4.4.3.1. Beneficio seguridad	120
5.4.4.4. Comparación Portafolio inversión	121
5.4.4.4.1. Beneficio AFC	121
5.4.4.4.2. Crédito vehículo	122
5.4.4.4.3. Crédito Hipotecario de vivienda	123
5.4.4.5. Comparación Portafolio Recreación	124
5.4.4.5.1. Beneficio recreación	124
5.4.5. Sugerencias y mejoras en el liquidador de beneficios y ejercicio financiero	125
5.5. Documento Guía del Plan de Compensación flexible por beneficios de Salud Total EPS	128
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>146</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>149</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>153</b>

## LISTA DE FIGURAS

		Pág.
<b>Figura 1</b>	Formas de compensación financiera	31
<b>Figura 2</b>	Tipos de servicios y beneficios sociales en cuanto a los objetivos	38
<b>Figura 3</b>	Tipos de Beneficios y necesidades Humanas	41
<b>Figura 4</b>	Ejemplo de un sistema de beneficios flexibles	45
<b>Figura 5</b>	Recomposición del ingreso	57

## LISTA DE TABLAS

		Pág.
<b>Tabla 1</b>	Salario mínimo legal vigente	21
<b>Tabla 2</b>	Elementos relacionados con la compensación	32
<b>Tabla 3</b>	Ventajas de los beneficios	47
<b>Tabla 4</b>	Fondo de solidaridad pensional y subcuenta	60
<b>Tabla 5</b>	Costos laborales empresa	62
<b>Tabla 6</b>	Comparación pago pensión de jubilación	64
<b>Tabla 7</b>	Comparación pago pensión de invalidez y muerte	65
<b>Tabla 8</b>	Tabla cesantías exentas	82
<b>Tabla 9</b>	Cálculo retención en la fuente procedimiento	83
<b>Tabla 10</b>	Portafolio de beneficios y sus proveedores	90
<b>Tabla 11</b>	Fechas de retiro compensaciones prestaciones sociales	132

## LISTA DE ANEXOS

		Pág.
<b>Anexo A</b>	Contrato de Trabajo de Salud Total EPS	153
<b>Anexo B</b>	Otrosí al contrato de trabajo	160

## INTRODUCCIÓN

Administrar es sinónimo de servir, motivo por el cual todo administrador busca que su carrera esté orientada al servicio de la sociedad, la economía y el desarrollo organizacional. Es así como valiéndonos de las circunstancias, que uno de los investigadores es empleado de Salud Total EPS, desee como colaborador y profesional, procurar el bienestar de la empresa y mucho más del área en la que trabaja, donde ha logrado ver de cerca las falencias de los procesos; entre ellos, el de compensación flexible de beneficios; debilidad que puede convertirse en fortaleza para la empresa y en oportunidad para nosotros como investigadores y profesionales, porque permite desarrollar este proyecto y aplicar los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera y en la experiencia laboral en el área de nómina.

Este es un tema bastante delicado y confidencial para la empresa; las compensaciones laborales o remuneraciones repercuten en múltiples factores como: legales, de clima organizacional, costos, rentabilidad, competitividad, entre otros. Por lo anterior Salud Total EPS busca:

- Estabilizar su proceso de compensación flexible y evitar inconvenientes de tipo legal, administrativo, posibles inquietudes por parte de sus empleados y tergiversación de la finalidad de su sistema salarial.
- Brindar al mercado laboral una alternativa de remuneración, que colme las expectativas de los empleados y sea un imán para nuevo talento humano.
- Generar un excelente ambiente laboral, imagen y credibilidad como organización.

La metodología que se seguirá en el proyecto de investigación será: inicialmente, realizar una evaluación y análisis de la normatividad laboral y tributaria colombiana y

demás información documental relacionada con el tema, con el fin de definir el sustento legal de los planes de compensación flexible de beneficios de Salud Total EPS del esquema que maneja actualmente, para identificar las características generales del mismo, que permitan compararlo con el soporte legal, sugerir los ajustes pertinentes y por último, plasmarlo en un documento que sirva de guía y sustento legal y estructural del plan. De esta manera las directivas de la organización podrán tomar decisiones adecuadas con respecto a las compensaciones laborales.

Es importante aclarar que al hacer referencia al aspecto legal tributario, en el presente trabajo solo se hará énfasis a lo que tiene que ver con la remuneración laboral ; como lo es la retención en la fuente laboral (para el empleado) y los aportes parafiscales a las Cajas de Compensación Familiar (para la empresas) ; pues un análisis de tipo contable es ajeno a la finalidad de esta propuesta

## 1. PROBLEMA

### 1.1. PLANTEAMIENTO

En la última década el poder adquisitivo de los trabajadores colombianos se ha resentido por la reducción generalizada del ritmo de incremento de los salarios, debido a la problemática económica y fiscal que ha atravesado y está atravesando el país. A esto se suma que los ajustes salariales del mínimo legal se aplican de acuerdo a las expectativas de la inflación para el año en que entraría en vigencia; aunque no lo estipula la ley este mismo es utilizado como referencia para el resto de los incrementos salariales. Mezcla de factores que ha llevado a empresas y empleados a idear mecanismos para **optimizar** sus recursos, unos para optimizar sus gastos y otros para mejorar su flujo de caja, respectivamente.

Desde este punto de vista, la situación ha servido para que las empresas busquen una mejor forma de recompensar a sus empleados. Por esto, el diseño e implementación de los modelos de compensación acordes con las necesidades del empleado y alineados con los objetivos de la organización son el gran reto. De ahí, que se esté utilizando la *desalarización*. Esta es un herramienta que brinda la legislación colombiana y que empieza a tomar mucha fuerza, bajo el título de compensación flexible. Por tratarse de un esquema relativamente nuevo en Colombia, pocas empresas lo han adaptado y, por lo tanto, no se cuenta con suficiente información, documentación y una reglamentación laboral especial para este tema.

Salud Total EPS no ha sido ajena a todos estos factores; es así como hace aproximadamente cuatro años, con el ánimo de mejorar la calidad de vida de sus empleados, optimizar sus recursos y tener una ventaja competitiva en el mercado laboral, adaptó un plan de compensación flexible de beneficios sin la suficiente

asesoría de una firma especializada y bajo su total responsabilidad. Dicho plan hasta hoy ha venido funcionando sin ningún tipo de documentación que contenga claramente su soporte legal y bases del proceso. Afortunadamente la empresa hasta el momento no ha tenido que enfrentar algún inconveniente relacionado con un problema fiscal o laboral, derivado de su esquema de compensación. Esta situación ha empezado a preocupar a la empresa, pues desea contar con un excelente plan de compensación flexible de beneficios, bien estructurado y soportado que le permita estar segura en aspectos legales y a la vez brindar mejores condiciones laborales a sus actuales empleados, así como atraer un selecto grupo de talento humano y fortalecer su competitividad en el mercado de las EPS.

De continuar así, las circunstancias anteriores, harían que el proceso y el plan de compensación flexible de beneficios de Salud Total EPS, se siga manejando de una manera no muy adecuada y sin garantías que le permitan salir bien librados en cualquier momento en que se llegara a presentar algún reclamo de carácter legal, generando vulnerabilidad a la organización. De igual manera, se llegaría al punto de brindar al proceso una mayor coordinación y control del mismo por su operatividad y para asegurar un buen funcionamiento, que brinde seguridad a los empleados y evite tergiversaciones de su verdadera finalidad. Lo anterior podría acarrearle a la empresa una mala imagen, restarle posicionamiento en el mercado y credibilidad.

Esta problemática hace necesaria una evaluación y análisis de la normatividad laboral y tributaria colombiana y demás información relacionada, con el fin de comparar si el plan de compensación flexible de beneficios de Salud Total EPS se ajusta a las mismas, sugerir los ajustes pertinentes e identificar y plasmar las características del mismo en un documento que sirva como guía y soporte del plan y a la vez permita tomar decisiones a nivel administrativo en lo relacionado a compensaciones.



## 1.2 DIAGNÓSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. SINTOMAS	2. CAUSAS	3. PRONOSTICO	4. CONTROL DEL PRONOSTICO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca información en el ámbito empresarial-laboral, sobre este modelo de compensación flexible de beneficios.</li> <li>• Inexistencia documental concreta del tema a nivel legal y técnico, en Salud Total.</li> <li>• El deber de Salud Total EPS como empresa, de cumplir a cabalidad la normatividad laboral y tributaria colombiana.</li> <li>• La búsqueda de un mejor manejo del proceso con el fin de hacerlo menos vulnerable a nivel legal y más eficiente, tanto para la empresa como para sus empleados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este es un sistema de compensación salarial relativamente nuevo en Colombia, por lo cual pocas compañías lo han adaptado y documentado.</li> <li>• Salud Total EPS con el animo de mejorar la calidad de vida de sus colaboradores y optimizar su recursos; adopto un plan de compensación flexible de beneficios sin la suficiente asesoría.</li> <li>• Evitar problemas legales a nivel laboral y tributario que perjudiquen a la organización (empresa-empleados).</li> <li>• Salud Total desea contar con un excelente plan de compensación flexible, bien estructurado y soportado legalmente; para poder brindar mejores condiciones laborales a sus trabajadores, y que le permita ser más competitivo en el mercado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir trabajando de una forma algo empírica y dejando todo a la prueba error, no garantizando una adecuada sustentación y soporte legal del proceso, generando vulnerabilidad.</li> <li>• Mayor coordinación y control del proceso que asegure el funcionamiento del mismo y el cumplimiento de la norma.</li> <li>• Generar mayor inquietud por parte de los empleados con respecto a el proceso y tergiversación de la finalidad del mismo.</li> <li>• Este tipo de esquemas permite a las organizaciones ser más competitivas a nivel laboral en aspectos de remuneración, clima, entre otros; si no se presta la debida atención se puede perder posicionamiento y credibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el plan de Compensación flexible existente en Salud Total EPS S.A. ,frente a la normatividad laboral y tributaria Colombiana con el fin de sugerir los ajustes pertinentes e identificar y plasmar las características del mismo en un documento que sirva como guía y a la vez permita tomar decisiones a nivel administrativo en lo relacionado a compensaciones.</li> </ul>

### **1.3. FORMULACIÓN**

¿Cómo analizar y evaluar el plan de compensación flexible de beneficios de Salud Total EPS, tomando como referencia: la documentación conceptual y la normatividad laboral y tributaria colombiana, formular los ajustes pertinentes y establecer su soporte legal, esquema y portafolio.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar y evaluar el plan de compensación flexible de beneficios de Salud Total EPS, frente a: la documentación conceptual, normatividad laboral y tributaria colombiana e identificar sus características para formular los ajustes pertinentes y establecer su soporte legal, esquema y portafolio.

## **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Describir las características generales de un plan de compensación flexible de beneficios .
- Investigar el sustento legal a nivel laboral y tributario de un plan de compensación flexible de beneficios en el entorno colombiano.
- Analizar si el esquema existente en Salud Total EPS, se adecúa al marco legal colombiano sobre planes de compensación flexible de beneficios y formular las sugerencias pertinentes.
- Diseñar un documento guía del plan de compensación flexible de beneficios de Salud Total EPS, con sus respectivos soportes legales, esquema y portafolio.

### 3. JUSTIFICACIÓN

En una época llena de incertidumbres, restricciones, problemas, amenazas y dificultades de toda especie, caracterizada además por la inflación, recesión y el desempleo, la administración de los recursos de las organizaciones se torna cada vez más compleja y desafiante, en especial lo relacionado con las compensaciones salariales, debido a que muchos administradores ven en los recortes implacables de la nómina o de los beneficios concedidos a los empleados la manera más fácil, en apariencia, de reducir costos, con efectos inmediatos y visibles, desde el punto de vista estrictamente financiero. Esta estrategia equivocada se debe casi siempre al desconocimiento de una buena administración y concepción del rubro *remuneración* como un costo y no una auténtica *inversión* encaminada a mejorar la productividad de la empresa, de la mano del nivel de vida de sus empleados. Es así como con esta investigación a realizar en Salud Total EPS se busca aplicar los conocimientos adquiridos en la carrera, específicamente en áreas como: relaciones industriales, derecho laboral y tributario entre otras, con el fin de romper los esquemas preconcebidos mencionados anteriormente y demostrar como administradores de empresas, que desde que las herramientas y normas sean aplicadas adecuadamente, podemos idear nuevas alternativas de compensación que beneficien tanto a empresas como a empleados.

Como futuros administradores la realización del proyecto y la puesta en marcha de la solución significan un reto y una realización como personas y profesionales ya que es la oportunidad para ubicarnos en la realidad empresarial y reflejar el profesionalismo que nos debe caracterizar, abonar experiencia a nuestra carrera y confrontar lo aprendido en la academia con la práctica.

La Universidad de La Salle se caracteriza por la formación de profesionales idóneos e integrales, quienes en un futuro estarán al frente de las diferentes organizaciones

dirigiendo y encaminando el destino económico del país y el fortalecimiento de la sociedad; razón por la cual es de vital importancia que sus egresados estén en la capacidad de originar y hacer investigaciones.

Para Salud Total EPS es vital, ya que está pasando por un buen momento como organización, lo que le ha permitido iniciar un crecimiento a nivel nacional considerable e importante; razón por la cual no está dispuesta a ver truncado por ningún motivo este posicionamiento que está logrando, el cual desea que se dé no solo en cantidad sino también en calidad, es decir de una manera íntegra, como Empresa Promotora de Salud, como empleadora y como equipo humano.

Desde el punto de vista social, esta investigación se ha enfocado en varios aspectos: en primer lugar como profesionales, existe un gran compromiso con la sociedad de la cual hacemos parte, ya que tenemos los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para lograr que los procesos sean óptimos y las empresas más competitivas, y cumplir a cabalidad con el principio fundamental de nuestra carrera, servir y ser útiles como profesionales a nuestro país. Contribuir con el desarrollo de Salud Total EPS, organización que presta un servicio vital a la comunidad y a la cual alguno de nosotros pertenece, es gratificante no solo ser parte de ella, sino ayudarla a ser mejor.

#### 4. MARCO TEÓRICO

Las empresas hoy en día experimentan grandes cambios e innovaciones, sobre todo ahora con la creciente globalización de los negocios y la exposición gradual a la fuerte competencia. En este nuevo contexto las personas y todo lo relacionado con ellas pasan a ser la ventaja competitiva de las organizaciones que saben tratarlas, valorarlas y se preocupan por su bienestar. Un área fundamental es la de Compensaciones Laborales, su administración requiere de la planeación de factores que hacen parte del sistema de remuneración como: sociales, económicos, empresariales y laborales; que deben ser coordinados y organizados cuidadosamente, con el fin de establecer un excelente sistema salarial o de compensación que le permita a la empresa ser más productiva, pues sus empleados están satisfechos y competitiva porque se posiciona bien con respecto a sus competidores y puede retener o atraer mejor talento humano. Desde esta perspectiva, las empresas están modificando la forma de recompensar a sus empleados. Hoy se emplea el término *compensación*, puesto que se considera que no solo es el elemento monetario y/o en especie recibido por el trabajador como retribución directa de su labor, sino que también abarca conceptos como beneficios (salud, recreación, educación, etc.), los cuales influyen en el desempeño del trabajador y en el mejoramiento de su nivel de vida. Por esto, el diseño e implementación de modelos de compensación acordes con las necesidades del empleado y alineados con los objetivos de la organización son el gran reto. De ahí que la desalarización, la flexibilización de beneficios y la compensación variable estén para quedarse.

Partiendo del problema, el cual radica en el esquema salarial de Salud Total EPS, se estructura un marco teórico, el cual se compone del marco empresarial, para lo cual se utilizaron una serie de componentes administrativos y estructurales de Salud Total EPS. En segunda instancia, un marco legal que permite ubicar el tema

de investigación en el entorno legal colombiano. Seguidamente, el marco conceptual en el cual se han recopilado todos los conceptos fundamentales que permitirán orientarnos y ubicarnos en el tema, con las definiciones específicas y los términos administrativos que contribuirán al mejor entendimiento y desarrollo de las diversas fases de solución para el logro del objetivo general.

#### **4.1. MARCO EMPRESARIAL**

Salud Total EPS es una empresa privada perteneciente al sector de Prestación de Servicios de Salud. Entidad de carácter comercial y anónima, cuyos principales accionistas son personas naturales y jurídicas e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) de solidez y prestigio en el país. Es una de las empresas pertenecientes al grupo de la Promotora de Inversiones Superior, a la cual pertenecen también empresas como:

- Banco Superior – Diners.
- Seguros Atlas.
- Leasing Superior.
- Fiduciaria Superior.
- Avesco, Kokoriko.
- Ediciones Gamma.
- Constructora Superior.

Salud Total EPS cuenta con un excelente activo: su gente a través de quienes hemos logrado estructurar una amplia y confiable red de prestadores de servicios de salud en los diferentes niveles de atención, lo que nos permite garantizar altos estándares de calidad para la atención de nuestros clientes.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ARTICULO de Dr. Edgar Reina, Presidente de Salud Total EPS S.A. EPS. Boletín N°. 3 Noticias Totalmente Positivas. Bogotá Marzo de 2004. p 1.



#### **4.1.1. RESEÑA HISTÓRICA.**

1991 : Salud Total EPS nace como empresa de Medicina Prepagada en Bogotá y Manizales.

1991 – 1994: Se abrieron sedes en Barranquilla, Medellín, Cali, Pereira e Ibagué.

1994: En Diciembre Salud Total EPS es autorizada para funcionar como Entidad Promotora de Salud (EPS).

1996 : Se autoriza a Salud Total EPS para que opere como Administradora de Régimen Subsidiado (ARS).

1997 - Actualmente : Hasta abril de 1997 se ofrecieron los Servicios de Medicina Prepagada. Desde entonces Salud Total EPS se ha dedicado exclusivamente a la prestación del Plan Obligatorio de Salud (POS).

Se abren sedes en el resto del país, teniendo además presencia hoy en: Cartagena, Bucaramanga, Cúcuta, Valledupar, Sincelejo, Santa Marta, Villavicencio, Montería, Neiva, Girardot, San José del Guaviare y Palmira.

#### **4.1.2. MISIÓN<sup>2</sup>**

Somos una empresa privada que promueve la afiliación a la seguridad social y protege la salud, con el apoyo de un equipo humano competente y amable, con una excelente red de instituciones, mediante relaciones de amistad y soluciones de vanguardia. Estamos comprometidos con la calidad, la generación de valor y la sostenibilidad social.

---

<sup>2</sup> SALUD TOTAL EPS. Manual de Convivencia. Bogotá. P. 5.

#### **4.1.3. VISIÓN<sup>3</sup>**

En el año 2007 seremos reconocidos dentro de las tres primeras empresas en materia de aseguramiento y el cuidado de la salud de nuestros afiliados, en los mercados nacionales e internacionales de nuestro interés estratégico.

#### **4.1.4. VALORES ORGANIZACIONALES<sup>4</sup>**

- **Compromiso:** Entrega, dedicación y convencimiento, siempre presentes en nuestras acciones, para el cumplimiento de los objetivos personales e institucionales.

Nuestros principios morales nos conducen al buen comportamiento, orientándonos hacia el logro de una armonía individual y social.

- **Ética:** Cumplimos eficientemente con los compromisos adquiridos y asumimos positivamente las consecuencias de nuestros actos.

Nos esforzamos permanentemente por satisfacer con creces las expectativas de nuestros usuarios, buscando siempre ser los mejores del mercado en cuanto a recursos humanos, procesos, tecnología y estructura, con enfoque hacia el servicio.

- **Respeto:** Valoramos a los demás como a nosotros mismos, entendiendo que nuestra libertad llega hasta donde inicia la de los demás.

- **Rentabilidad:** Es el resultado de la eficiente y racional combinación de recursos físicos en manos del talento humano, comprometido con generar utilidad social y beneficio económico para la organización.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*, p. 6

<sup>4</sup> *Ibíd.*, p. 7 - 50

- **Innovación:** Imprimimos creatividad e imaginación en nuestro trabajo con dinamismo y conocimiento, teniendo la mente abierta hacia un nuevo horizonte.
- **Equidad:** Buscamos continuamente prestar nuestros servicios de salud, enmarcados dentro de la normatividad vigente reconociendo los derechos, deberes y necesidades individuales de nuestros usuarios, teniendo en cuenta su participación activa.
- **Liderazgo:** Nos caracterizamos por contar con un equipo de trabajo altamente comprometido en el desarrollo de su potencial, que orienta sus esfuerzos en la consecución de los objetivos organizacionales a través de la innovación, competitividad, motivación y conocimiento, generando valor agregado al bienestar y calidad de vida de los colombianos.
- **Excelencia:** Nos esforzamos permanentemente para satisfacer las expectativas de nuestros usuarios, buscando siempre ser los mejores del mercado en cuanto a recursos humanos, procesos, tecnología y estructura con enfoque hacia el servicio.
- **Amabilidad:** Nos comprometemos a superar las expectativas de nuestros usuarios, ofreciendo un servicio cálido y humano, que garantice el buen trato y evidencie nuestro interés hacia sus necesidades.
- **Responsabilidad:** Cumplimos eficientemente con los compromisos adquiridos y asumimos positivamente las consecuencias de nuestros actos.

#### **4.1.5. POLÍTICA DE CALIDAD.**

Las acciones de todos los integrantes de la organización se orientan continuamente a satisfacer las necesidades y superar las expectativas de nuestros clientes, dentro de los lineamientos del Plan Obligatorio de Salud (POS) y el Plan Obligatorio de Salud Subsidiado (POSS).

#### **4.1.6 SERVICIOS OFRECIDOS POR LA COMPAÑÍA.**

- Plan Obligatorio de Salud : El Plan Obligatorio de Salud POS es un conjunto de servicios básicos de salud que tiene como propósito brindarle protección integral a todos los habitantes de Colombia en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad.
- Plan Obligatorio de Salud Subsidiado: El Plan Obligatorio de Salud Subsidiado POSS tiene como propósito atender las necesidades básicas de salud a las personas que no cuentan con recursos para pagar su cotización al sistema de salud.
- Producto Alianza : Es un acuerdo entre Salud Total EPS y una empresa aseguradora, para ofrecer un paquete integral de servicios de salud que incorpore además de los servicios del POS, mejoras en las condiciones de comodidad, hotelería y tecnología.

#### **4.1.7 SUCURSALES A NIVEL NACIONAL.**

- Régimen Contributivo: Salud Total EPS cuenta con operación en las siguientes ciudades: Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Ibagué, Girardot, Manizales, Medellín, Pereira, Santa Marta, San José del Guaviare, Valledupar, Villavicencio, Cúcuta, Sincelejo.

- Régimen Subsidiado : se cuenta con operación en 24 municipios de Meta, Vaupés y Guaviare, así como en Bogotá y Villavicencio: San José del Guaviare, Mitú, Acacías, Cubarral, El Dorado, San Juanito, San Carlos de Guaroa, Villanueva, Miraflores, Envigado, Barranca, Barranca de Upía, Cabuyaro, El Castillo, Granada, La Macarena, La Uribe, Lejanías, Mapiripán, Mesetas, Puerto Gaitán, Puerto López, Puerto Lleras, Puerto Rico, San Juan de Arama, Vista Hermosa, Retorno, Calamar, Caruru, Taraira.

## **4.2. MARCO LEGAL**

El Código Sustantivo de Trabajo Colombiano en su título V establece las generalidades de los **SALARIOS** en Colombia.

### **4.2.1 DEFINICIÓN DE SALARIO.**

El salario es la remuneración de los servicios prestados por el trabajador en una relación de trabajo dependiente.<sup>5</sup>

### **4.2.2 ART. 127. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO.**

Constituyen 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.

---

<sup>5</sup> Código Sustantivo de Trabajo. Título V, Capítulo I. Comentario 1711-1. p 418-3

#### 4.2.3 CLASIFICACIÓN DE LOS PAGOS LABORALES.<sup>6</sup>

De acuerdo con la ley, la doctrina y la jurisprudencia, los distintos pagos y *beneficios* que el trabajador recibe del empleador, se reclasifican en los siguientes conceptos: Salarios, descansos, prestaciones sociales, indemnizaciones y pagos no salariales.

- **Salario:** Es la remuneración económica más inmediata o directa que el trabajador recibe como retribución por la prestación subordinada de servicios personales al empleador. Tales pagos son por ejemplo el salario ordinario, el pago de horas extras ,etc.
- **Prestaciones Sociales:** Al igual que el salario, se origina también en los servicios subordinados que se proporcionan al empleador, pero a diferencia de aquel que no retribuye propiamente la actividad desplegada por el trabajador, sino que más bien cubre los riesgos o infortunios inherentes al trabajo, a que se puede ver enfrentado: el desempleo, la disminución o pérdida de capacidad laboral por enfermedad, accidente, vejez, el crecimiento de la familia y la muerte, con la natural secuela de desamparo para el propio trabajador y para aquellos que dependan económicamente de él.
- **Descanso Obligatorios:** Comprende el descanso dominical remunerado, el descanso remunerado en otros días festivos y las vacaciones anuales remuneradas. Los pagos por estos conceptos no se consideran salario porque no retribuyen servicios ni tampoco, prestación social, porque no cubren un riesgo inherente a la actividad laboral.

---

<sup>6</sup> CST, Op.cit., p 418-6

- **Indemnizaciones:** Son pagos que tienen por objeto resarcir los perjuicios que se causen al trabajador por el incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales del empleador. Es el caso de la indemnización moratoria, la indemnización por despido y la indemnización plena de perjuicios por accidentes de trabajo, prevista en el artículo 216 del código sustantivo del trabajo.
- **Pagos no Salariales:** Son aquellos pagos que no tienen por objeto retribuir el servicio sino que están destinados a facilitarle al trabajador el desempeño cabal de sus funciones. Tampoco son salario los pagos que recibe el trabajador por una simple liberalidad ocasional del empleador.

#### 4.2.4 PAGOS LABORALES DE CARÁCTER SALARIAL.<sup>7</sup>

De acuerdo con los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, los criterios que permiten establecer si las sumas o especies dadas por el empleador al trabajador constituyen salario, son las siguientes:

- **El carácter retributivo u oneroso:** El pago debe corresponder en forma directa a la prestación de un servicio, cualquiera que fuera la forma o denominación que se adopte, como horas extras, bonificación habitual, comisiones, sobresueldos pagados por fuera de nómina, etc.
- **El carácter de no gratuidad o liberalidad:** Este principio guarda correlación con el anterior, en consecuencia, no constituye salario los pagos que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador, como prima y bonificaciones ocasionales.

---

<sup>7</sup> *Ibíd.*, p 418-6

- **El carácter de ingreso personal:** Los pagos deben ingresar realmente al patrimonio del trabajador, enriqueciéndolo como dice la ley, de tal manera que con ese ingreso, pueda subvenir a sus necesidades. No constituyen salario de acuerdo con este principio, los medios de transporte o los elementos de trabajo.

#### **4.2.5 ART. 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO.**

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 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. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S.T., 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.<sup>8</sup>

#### **4.2.6 PAGOS LABORALES QUE NO TIENEN CARÁCTER SALARIAL<sup>9</sup>**

Los pagos laborales que no son salario, los podemos clasificar de la siguiente manera:

---

<sup>8</sup> Ibid., p 418-7.

<sup>9</sup> Ibid., p 419



- Las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, tales como cesantías, prima de servicios, intereses de cesantía, pensión de jubilación, etc.
- Lo que recibe el trabajador en dinero o especie no para su beneficio o enriquecimiento personal, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, viáticos accidentales, elementos de trabajo u otros semejantes.
- Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad se le cancelan al trabajador, como primas, gratificaciones, o bonificaciones ocasionales.
- Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes dispongan expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.
- Los pagos o suministros en especie (alimentación, alojamiento y vestuario), siempre que las partes acuerden expresamente que no constituyen salario, sin perjuicio de lo previsto para el salario mínimo legal.
- Los pagos laborales que por disposición legal expresa no tienen carácter salarial, tales como el subsidio familiar, la prima de servicios, la participación de utilidades, los viáticos accidentales, los viáticos permanentes. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas, ni la indemnización por terminación del contrato.

#### 4.2.7 SALARIO EN ESPECIE<sup>10</sup>

- Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador, como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista del artículo 15 (Ley 50 de 1990).
- El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del salario.
- No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del 30 %.

#### 4.2.8 SALARIO MÍNIMO

**Definición:** Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales, y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ibid., p. 420.

<sup>11</sup> Ibid., p. 420.

**Tabla 1.** Salario Mínimo Legal Vigente

<b>Campos de aplicación</b>	<b>Diario</b>	<b>Mensual</b>
Para los trabajadores de los sectores urbano y rural en todo el país. Este salario mínimo rige para los trabajadores que laboren la jornada máxima legal. Para quienes trabajan jornadas diarias inferiores a la máxima legal regirá el salario mínimo en proporción al número de horas laboradas.	\$13.600	\$408.000

**Fuente:** CST. Desde el 1º de enero del año 2006, según Decreto 4713 del 26 de diciembre de 2005.

#### **4.2.9 ART. 132 FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.<sup>12</sup>**

##### **L. 50/90, Art. 18.**

- El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 del CST y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses,

---

<sup>12</sup> Ibid., p. 421.

subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el **salario integral** podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. (El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos).

- Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al Sena, ICBF y CCF, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

#### 4.2.10 EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL RELACIONADA CON SALARIOS<sup>13</sup>

- **Corte Constitucional, sentencia T-102 del 13-03-95, M.P. Alejandro Martínez Caballero.**

**CARÁCTER SALARIAL:** El salario posee un carácter **sinlagmático**, es decir que el salario corresponde a una retribución equivalente a la prestación de un servicio valorativo, dicha retribución siempre debe mantener el valor que se pactó a la firma del contrato, siempre y cuando no existan modificaciones (cantidad y calidad del trabajo), que alteren ese valor **recíproco**.

---

<sup>13</sup> C.S.J, Cas. Laboral, Jurisprudencias.

El salario puede tornarse móvil, esto sucede cuando la moneda pierde su valor adquisitivo, desvalorizando el salario; por esto el salario debe actualizarse para mantener su valor adquisitivo e **intrínseco**, aumento el mismo porcentaje de aumento del Índice de Precios al Consumidor, estableciendo así una relación **conmutativa**.

- **Corte Suprema de Justicia, Cas. Laboral; sentencia 25-06-96, Número de Radicación 8269**

**Gratificaciones Quincenales:** La índole de un derecho no se desnaturaliza por su origen unilateral o bilateral, por esta razón si un pago en realidad retribuye de manera directa aunque no inmediata el trabajo, su naturaleza no puede ser otra distinta a la de un salario, puesto que constituye salario toda remuneración del servicio prestado subordinadamente cualquiera sea la forma que adopte la periodicidad del pago.

- **Corte Suprema de Justicia, Cas. Laboral, sentencia 18-05-65, D. del T. núms. 244-43 Pág. 138.**

El salario en especie permitido por la ley (alimentación, vestuario y alojamiento) solo puede darse al trabajador en conceptos de remuneración complementaria, como parte de la remuneración ordinaria del servicio sin que esta forma de pago pueda llegar a constituir y conformar la totalidad de su salario

- **Jurisprudencia Consejo de Estado Fallo Jul3/02: Consideraciones de la sala:**

- La validez de los pactos de extrasalariedad.
- La vigencia del Art. 17 de la Ley 344 se remite a la vigencia de la norma interpretada (Art.128 CST).

- **Jurisprudencia Corte Constitucional Sentencia T-003 Oct 2001 :**

Características de la demanda:

- Decisión unilateral por parte del empleador de entregar parte del salario a través de Vales de Alimentación.

- **Comentario al Art. 18 de la ley 50 de 1990**

**Diversas formas de salario:**

- Salario por Unidad de tiempo: El salario toma denominaciones particulares según se pacte por días o por períodos mayores: Se denomina Jornal, cuando se pacta por días, Sueldo cuando se pacta por períodos mayores de un día.
- Salario por Unidad de obra o a destajo: Consiste en pagar cierta cantidad por cada pieza o unidad que fabrique o procese el trabajador. Esta forma de estipulaciones no es siempre posible y depende de la índole de la labor.
- Salario por Tarea: El trabajador se compromete a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o período de tiempo establecido.
- Salario por tarea, mixto: Es la combinación de los dos últimos sistemas y consiste generalmente en que, a partir del cumplimiento de la tarea, el trabajador empleado gana por unidad de obra adicional, una proporción mucha mayor que la unidad de obra dentro de la tarea.
- Otras formas mixtas: Consiste en un salario básico por unidad de tiempo y porcentajes, o sobre - remuneración por unidad de obra,

o bonificaciones porcentuales y progresivas de acuerdo con los planes fijados para períodos anuales o semestrales de acuerdo a la producción o las ventas.

### 4.3 MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de tener una mayor claridad de los términos y conceptos a utilizar en la investigación, a continuación se presentan una serie de definiciones, clasificaciones y características fundamentales de los mismos.

#### 4.3.1 SALARIO

**4.3.1.1 Definiciones:** Salario, proveniente de la expresión "*salarium*", e "*sal*", en la medida que antiguamente era costumbre dar en pago a los domésticos una cantidad fija de dicho producto (sal). Con el tiempo se introdujo la palabra "sueldo" (procede de la dicción "soldada"), para indicar el pago o la remuneración que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado.

En la técnica laboral, el salario es retribución de lo trabajado, es decir, todo aquello que el hombre percibe por su trabajo. En ese sentido<sup>14</sup>:

- *Mithoff* entiende por tal la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por el de la fuerza propia del trabajo a otro.
- *Henry George* declara que el salario es la retribución dada a una persona por su trabajo Manual de Convivencia , o bien la parte del producto obtenido del trabajo.

---

<sup>14</sup> ISAZA CADAVID, Germán. Derecho Laboral Aplicado. Cuarta edición. Bogotá-Colombia. Grupo Editorial Leyer. 2000. p 183.

- *Colotti y Feito* lo conciben como la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa.
- Para *Cabanellas*, salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral.

**4.3.1.2 Naturaleza Jurídica:** El salario es un derecho y una obligación. En efecto:

- Integra el salario una contraprestación jurídica: el trabajador coloca su fuerza de trabajo y a cambio tiene derecho a una retribución.
- Este derecho se traduce en obligación de carácter patrimonial para el empleador, quien debe satisfacerla en la medida que el trabajador ha puesto toda su actividad a disposición de aquél.

En consecuencia existe un intercambio, un beneficio recíproco: trabajo por salario y salario por trabajo. Por esto se entiende que el contrato de trabajo es esencialmente oneroso, en la medida que tiene que estar remunerado. Pero por el hecho de la remuneración se establece otra característica: de la *equivalencia*, es decir, proporcionalidad entre el trabajo realizado y la retribución. En otras palabras, junto a la naturaleza onerosa debe darse igualmente otra *conmutativa*, en atención a la proporcionalidad de las prestaciones recíprocas de las partes.

**4.3.1.3 Clases de Salario**<sup>15</sup> : Según *Guillermo Cabanellas*, en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual (Tomo VII, Pág. 227 y ss.) define el salario a destajo, básico, complementario, convencional, diario, directo, en dinero, en especie, salario hora, legal, indirecto, invisible mínimo y mixto.

---

<sup>15</sup> Ibid., p . 184-186.



- **Salario Vital:** El concepto de salario vital reconoce que a los empleados se les debe pagar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia, de manera que atienda las necesidades razonables de un obrero no calificado con una familia; este es uno de los principios básicos programados por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. (OIT)<sup>16</sup>.
- **Salario básico:** Sistema de remuneración laboral que ajusta la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija; y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.
- **Salario legal:** El determinado por ley, ya sea por la cuantía mínima, ya sea como retribución para cierta labor y tiempo. Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena; o sea, el concepto legal del salario.
- **Salario mínimo:** Se designa así un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados. La contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador.
- **Salario en dinero:** El abonado íntegramente en numerario de curso legal. Se opone al salario en especie, integrado con valores que no son moneda; y

---

<sup>16</sup> MORALES , Juan A. VELANDIA, Néstor . Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensación. Bogotá, Mc Graw Hill. 2001. p 385.

al salario mixto, el compuesto por dinero y cosas o derechos de contenido económico.

- **Salario en especie:** El que se paga en valores que no son moneda; principalmente con productos o proporcionando vivienda y comida. No pierde su denominación si prevalece en valor la retribución no monetaria.
- **Salario mixto:** El percibido parte en dinero y parte en especie o derechos por el trabajador; como en el servicio doméstico, donde es lo más frecuente que se reciban alimento y habitación.
- **Salario directo:** La cantidad de dinero u otro pago contenido que el patrono entrega al trabajador cual remuneración por la labor o tarea que cumple. Se contrapone al salario indirecto, aun cuando más bien se complementan uno y otro, prácticamente inseparables desde que surgieron las primeras expresiones político - laborales.
- **Salario indirecto:** Conjunto de ventajas y beneficios que ciertas instituciones significan para el trabajador, con ocasión del trabajo, además del pago principal del dinero o en especie, y como remuneración conexas con sus riesgos y beneficios.
- **Salario complementario:** Desde el punto de vista del trabajador, toda percepción económica, directa o indirecta, que se agrega, de modo eventual o fijo, a la retribución normal y básica.

Enfocado desde el sector patronal, el salario complementario se identifica en mayor o menor medida con el salario invisible, es decir, todo desembolso, permanente o eventual, de cuantía fija o variable, motivado por la prestación subordinada de tareas.

- **Salario convencional:** La retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades, provenientes de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes, ya se establezca un tipo individual o colectivo.
- **Salario diario:** El devengo y cobro de su retribución al término de cada jornada, usual hasta surgir las grandes empresas con la Revolución Industrial, posee la característica denominación de jornal. Pero el concepto presenta mayor trascendencia con el progreso de la legislación laboral, por cuanto la percepción remuneratoria de cada fecha sirve de criterio remunerador para distintos aspectos; entre otros, el resarcimiento por infortunios del trabajo cuando la indemnización se fija en tantos días como límite. De ahí que se hayan sentado criterios legales o jurisprudenciales al respecto para concretar, cuando las prestaciones son variables en la cronología mensual o por el rendimiento diario, la base respectiva.
- **Salario a destajo:** Sistema de remuneración laboral que ajusta la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija; y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.
- **Salario hora:** La retribución establecida por la prestación laboral de cada 60 minutos, que es norma en jornadas inferiores a la legal o a la que predomina en los acuerdos colectivos de condiciones de trabajo. Remuneración resultante como promedio de distribuir el salario diario por la cantidad de horas habituales.

- **Salario invisible:** Esta denominación se adecúa a la realidad de que no todo lo que desembolsa el empresario por los servicios del trabajador ni todos los beneficios materiales que éste obtiene de sus tareas tienen expresión tan concreta, tan visible como el sueldo o salario que se entrega en forma de monedas o billetes.

En tal sentido ha de incluirse un porcentaje en los costos por los viáticos que se le abonan; el tiempo que dentro del horario el trabajador consume para lavarse, cambiarse de ropa y estar en situaciones de trabajar; el tiempo de espera o tiempo muerto que se retribuye sin que el trabajador preste servicios efectivo; los feriados nacionales retribuidos; el sobre - salario o subsidio familiar; las gratificaciones extraordinarias; remuneración por sábados y domingos, entre otras.

#### **4.3.2. COMPENSACIONES EMPRESARIALES**

**4.3.2.1. Definición:** La compensación es una relación de intercambio o retribución el trabajo, que puede ser o no de carácter financiero. Las compensaciones empresariales incluyen salarios, prestaciones legales, sociales y todos los beneficios que se deriven del trabajo y los desarrollos sociales.<sup>17</sup>

La compensación puede tener distintos significados para el empleado y el empresario<sup>18</sup>:

- **Para el empleado,** la compensación es una retribución por el esfuerzo y la inversión que ha hecho en educación y en formación. También es la fuente principal de ingreso: por ello se constituye en un factor determinante de su

---

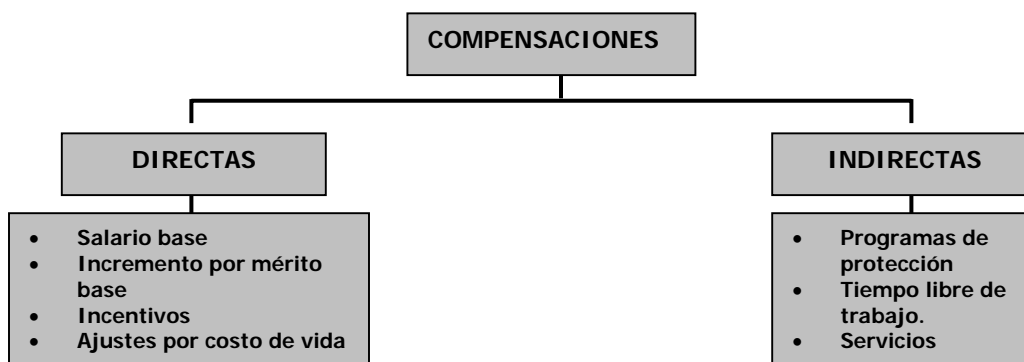
<sup>17</sup> MORALES , Op.cit., p 4.

<sup>18</sup> Ibid., p. 6

bienestar económico y social. En esencia se trata de una relación de intercambio.

El trabajo se retribuye con compensaciones que pueden ser de carácter financiero o no financiero, las cuales pueden ser a su vez directas e indirectas (Ver figura 2).

**Figura 1.** Formas de compensación financiera



**Fuente:** MORALES , Juan A. VELANDIA, Néstor . Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensación. Bogotá, Mc Graw Hill. 2001. p.6

Las compensaciones de carácter financiero son directas cuando el empleado recibe el pago de su trabajo en forma de sueldo, salarios, primas y comisiones; e indirectas, llamadas también *beneficios*, cuando reciben toda clase de recompensas que no están incluidas en las compensaciones directas, como vacaciones y seguros. Adicionalmente, las compensaciones no financieras, por ejemplo las alabanzas y el reconocimiento, también afectan la satisfacción del personal en todo lo relativo a este sistema.

- **Para los empresarios**, las compensaciones son un costo de operación. En muchas organizaciones, los costos laborales suman más de un 50% del total de costos. El hecho de que las compensaciones influyan en el comportamiento y actitudes laborales de los trabajadores, es una razón

importante para asegurar que los sistemas de compensación tengan una sólida administración y se diseñen de manera equitativa y justa.

**4.3.2.2. Elementos relacionados con la compensación:** Las Compensaciones están influidas y a la vez afectadas, por elementos externos e internos de la organización.

**Tabla 2.** Elementos relacionados con la compensación.

<b>ECONÓMICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evolución de los precios</li><li>• Competitividad global</li><li>• Nivel de consumo</li></ul>
<b>SOCIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tasa de empleo</li><li>• Nivel de vida</li></ul>
<b>EMPRESARIALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Costos</li><li>• Productividad</li></ul>
<b>LABORALES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contraprestación</li><li>• Incentivo</li></ul>

**Fuente:** MORALES , Juan A. VELANDIA, Néstor . Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensación. Bogotá, Mc Graw Hill. 2001. p. 5.

Los costos laborales en la situación de la economía y desarrollo de la empresa son importantes. La masa salarial bruta representa un buen porcentaje de los costos en que incurre el sector empresarial, lo cual, a su vez, ha hecho indispensable las intervenciones externas por parte de las autoridades económicas de los países. Las discusiones sobre la influencia de los salarios en la evolución de los precios es un punto reiterativo que se plantea entre los sindicatos, gobiernos y empresarios, como lo es el argumento de la pérdida de poder adquisitivo del salario.

A su vez, a mayor salario, mayor nivel de consumo y nivel de vida. En el ámbito laboral se señalan las compensaciones como una contraprestación empresarial; para el trabajador tienen un significado monetario concreto, a su vez, un alto valor simbólico.

### 4.3.3 BENEFICIOS SOCIALES

El salario pagado con relación al cargo ocupado constituye solo una parte del paquete de *compensaciones* que las empresas suelen ofrecer a sus empleados. En general, la remuneración comprende muchas otras formas, además del pago en salario: una considerable parte de la remuneración total es constituida por beneficios sociales y servicios sociales.<sup>19</sup>

**4.3.3.1 Definición** :Los beneficios sociales son facilidades, servicios, comodidades, y ventajas ofrecidos por la organización a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Son recompensas, y sus orígenes son recientes. En cuanto a su exigencia, pueden ser legales o voluntarios; en cuanto a su naturaleza, pueden ser monetarios y no monetarios; en cuanto a sus objetivos pueden ser asistenciales, recreativos o supletorios.

Aunque los costos de los planes de beneficios sociales pueden ser pagados en su totalidad por la empresa, prorrateados entre la empresa y los empleados, o pagados en su totalidad por los empleados, deben estar condicionados al principio de la responsabilidad mutua, y sus costos deben ser compartidos de alguna manera entre la empresa y los empleados, Los objetivos de los planes de beneficios sociales están destinados a brindar ventajas a la empresa y, sobre todo, a los empleados.

**4.3.3.2 Origen de los Beneficios** : La historia de los servicios y beneficios sociales es reciente y esta íntimamente relacionada con la gradual toma de conciencia de la responsabilidad social de la empresa. Los orígenes y el crecimiento de los planes de servicios y beneficios sociales se deben a los siguientes factores<sup>20</sup>:

---

<sup>19</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Bogotá. Mc Graw Hill. 2000. p.458.

<sup>20</sup> Ibid., P. 460.

- Actitud del empleado en cuanto a los beneficios sociales.
- Exigencias de los sindicatos.
- Legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno.
- Competencia entre las empresas en la disputa por los recursos humanos, ya sea para atraerlos o para mantenerlos.
- Controles salariales ejercidos indirectamente por el mercado mediante la competencia en los precios de los productos o servicios.
- Impuestos fijados a las empresas, las cuales buscan localizar y explorar medios lícitos de lograr deducciones de sus obligaciones tributarias.

En muchas empresas, los planes de servicios y beneficios sociales se orientaron en principio hacia una perspectiva paternalista y limitada, justificada por la preocupación de retener la fuerza laboral y disminuir la rotación de personal. Esta preocupación, mucho mayor en las empresas cuyas actividades se desarrollan en condiciones difíciles y adversas y donde se vuelve crítica la definición de incentivos monetarios y no monetarios para mantener al personal, se extendió después a las demás empresas. En la actualidad los servicios y beneficios sociales de la empresa, además del aspecto competitivo en el mercado de trabajo, constituyen actividades tendientes a preservar las condiciones físicas e intelectuales de sus empleados. Además de la salud, las actitudes de los empleados son los principales objetivos de estos planes.

#### **4.3.3.3 Tipos de Beneficios Sociales<sup>21</sup> :**

- a) Los planes de servicios y beneficios sociales están destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida:

---

<sup>21</sup> Ibid., p 461.



- En el ejercicio del cargo ( bonificaciones, seguro de vida, premios por producción, etc.).
  - Fuera del cargo, pero dentro de la empresa ( descanso, refrigerio, restaurante, transporte, etc.).
  - Fuera de la empresa, en la comunidad ( recreación, actividades comunitarias, etc.).
- b)** Los planes de servicios y beneficios sociales pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza, sus objetivos.
- En cuanto a sus exigencias. Los planes pueden clasificarse en legales y voluntarios, según su exigibilidad.
    - Beneficios legales. Exigidos por la legislación laboral por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos, como:
      - prima anual
      - vacaciones
      - pensión
      - seguro de accidentes de trabajo
      - auxilio por enfermedad
      - subsidio familiar
      - salario por maternidad
      - horas extras
      - recargo por trabajo nocturno

Algunos de estos beneficios son pagados por la empresa, en tanto que otros son pagados por las entidades de seguridad social.

- Beneficios voluntarios. Concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por la negociación colectiva. También se denominan beneficios marginales . Incluyen:

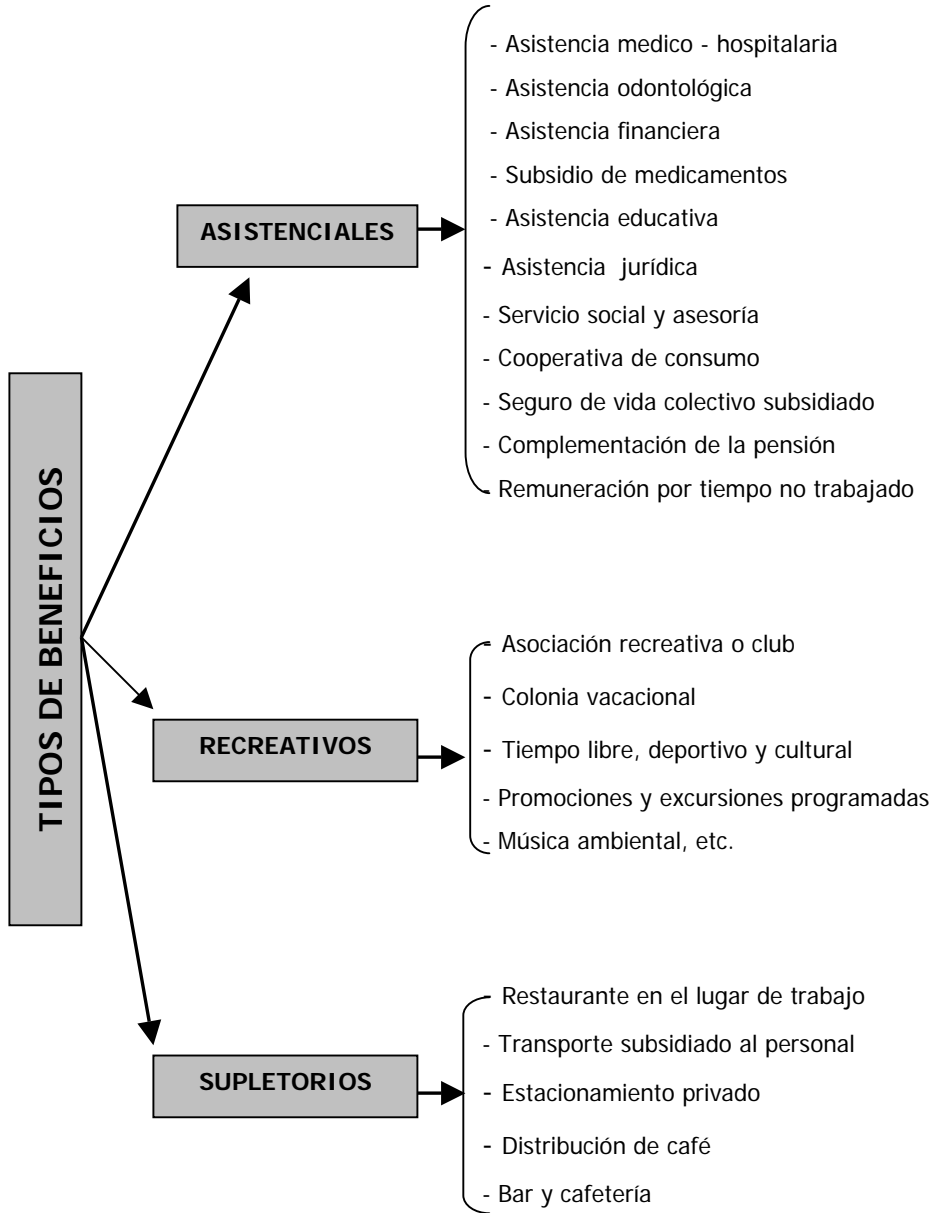
- Bonificaciones
- Seguro de vida colectivo
- Restaurante
- Transporte
- Préstamos
- Asistencia medico - hospitalaria diferenciada mediante convenio
- Complementación de la pensión.
- Etc.

c) En cuanto a su naturaleza. Los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios, de acuerdo con su naturaleza.

- Beneficios monetarios. Concedidos en dinero a través de la nómina; genera obligaciones sociales que derivan de ellos.
  - Prima anual
  - Vacaciones.
  - Pensión
  - Complementación de pensión
  - Bonificaciones
  - Planes de préstamo
  - Complementación de salario en la ausencias prolongadas por causa de enfermedad
  - Reembolso o subsistido de medicamentos
  - Etc.
- Beneficios no monetarios. Ofrecidos en forma de servicios, ventajas o condiciones para usuarios, a saber:

- Servicio de restaurante
- Asistencia medico - hospitalaria y odontológica
- Servicio social y consejería
- Club o asociación recreativa
- Seguro de vida colectivo
- Conducción o transporte de la casa a la empresa y viceversa
- Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina
- Etc.

**Figura 2 .** Tipos de servicios y beneficios sociales en cuanto a los objetivos.



**Fuente:** CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Bogotá. Mc Graw Hill. 2000. p. 463.

**d)** En cuanto a los objetivos. En cuanto a sus objetivos los planes pueden clasificarse en asistenciales , recreativos, y supletorios.

- Planes asistenciales. Beneficios que buscan proporcionar al empleado y a sus familias ciertas condiciones de seguridad y prevención en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad. Incluyen:

- Asistencia medico - hospitalaria
- Asistencia odontológica
- Asistencia financiera mediante préstamos
- Servicio social
- Complementación de la pensión
- Complementación de los salarios durante ausencias prologadas por enfermedad
- Seguro de vida colectivo
- Seguro de accidentes personales
- Etc.

- Planes recreativos. Servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental ocio constructivo. En algunos casos estos beneficios también se extienden a la familia del empleado. Incluyen:

- Asociación recreativa o club
- Áreas de descanso en los intervalos de trabajo
- Música ambiental
- Actividades deportivas
- Paseos y excursiones programadas
- Etc.

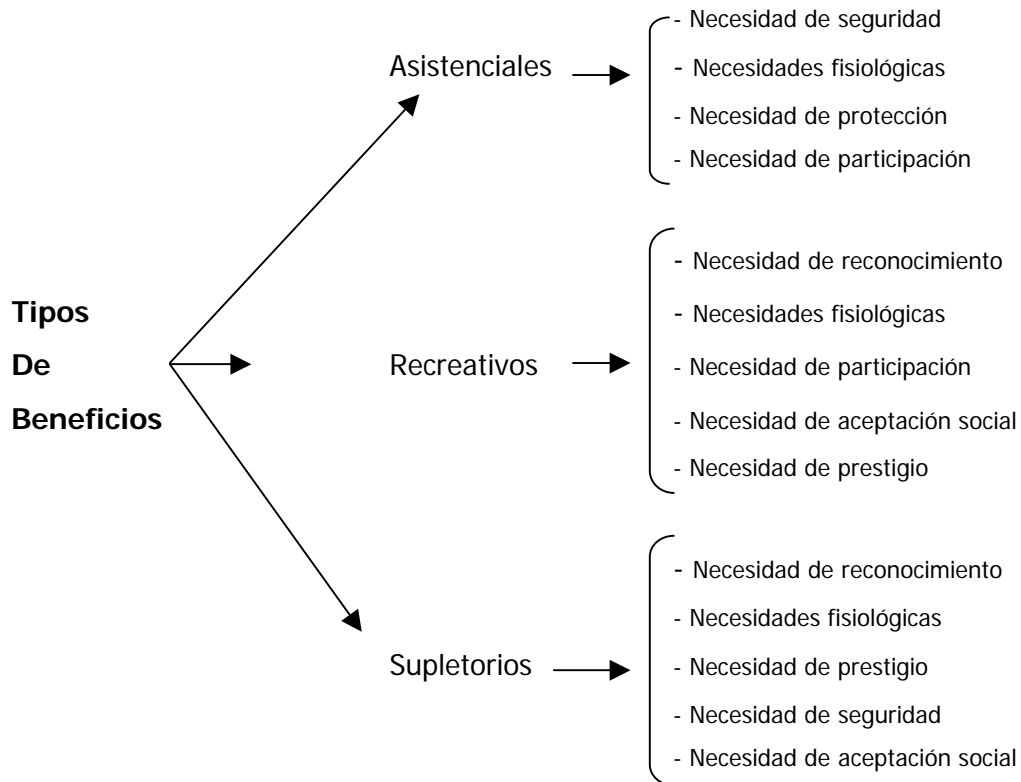
Algunas actividades deportivas están saturadas de objetivos sociales, como en el descanso en las fiestas y reuniones que buscan fortalecimiento de la organización informal.

- Planes supletorios. Servicios y beneficios que buscan proporcionar a los empleados ciertas facilidades, comodidades y utilidades y para mejorar su calidad de vida. Incluyen:
  - Transporte o conducción del personal
  - Restaurante en el lugar de trabajo
  - Estacionamiento privado para los empleados
  - Horario móvil de trabajo
  - Cooperativa de productos alimenticios
  - Agencia bancaria en el lugar de trabajo
  - Etc.

Los planes supletorios constituyen aquellas comodidades que si la empresa no las ofreciese, el empleado tendría que buscarlas por si mismo.

Un plan de beneficios sociales generalmente se ofrece para atender un gran abanico de necesidades de los empleados. Dentro de esta concepción de atención de necesidades humanas, los servicios y beneficios sociales constituyen un software de apoyo, o en otras palabras, un esquema integrado capaz de reducir aquellos factores de insatisfacción (ambientales o higiénicos), así como de incrementar algunos factores de satisfacción (motivacionales o intrínsecos) descritos por Herzberg. En consecuencia, es necesaria una composición integrada de servicios y beneficios a los empleados.

**Figura 3 . Tipos de Beneficios y necesidades Humanas**



**Fuente:** CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Bogotá. Mc Graw Hill. 2000. p. 465.

#### **4.3.3.4 Establecimiento de los objetivos y las estrategias de los beneficios<sup>22</sup>**

Toda decisión que se tome con respecto a los beneficios o prestaciones deberá estar guiada por la misión, visión, cultura, valores, estrategias, objetivos y capacidad financiera de la organización; adicionalmente deberá buscar el adecuado equilibrio entre las compensaciones directas y las compensaciones indirectas. Complementariamente en términos de satisfacción, baja rotación y adecuadas relaciones laborales, la empresa debe buscar el máximo beneficio de las

<sup>22</sup> MORALES., Op. Cit., p 317.

prestaciones, interpretando las necesidades de los empleados en la materia, por lo tanto deben conocerse la presencia de estos de acuerdo con sus características particulares.

Las prestaciones se diseñan en búsqueda de:

- Competitividad externa frente al mercado de mano de obra.
- Eficacia en los costos
- Atender las preferencias de los empleados
- Cumplir con la normatividad legal
- Que estén alineadas con la estrategia global de retribuciones.

La presión por ser competitivo en el sistema prestacional o de beneficios, para así poder atraer y conservar mano de obra, hizo que los costos laborales se incrementaran; actualmente la tendencia es a controlar tales costos y dirigirlos a las prestaciones que tiene alta prioridad para el empleado según sus características particulares.

Al establecer el paquete de beneficios, la empresa debe definir parámetros en torno a lo que puede ofrecer; debe estudiar sus verdaderas necesidades, su capacidad financiera y de administración del programa; como lo expone Flannery, para ello se deben plantear las siguientes preguntas:

1. ¿Qué mensajes está enviando? ¿ Paternalista, de seguridad a largo plazo o de asociación y responsabilidad compartida, de flexibilidad, de facilitar e impulsar el rendimiento individual o de grupo o equipo?, ¿ Qué los empleados los consideren no solo como una inversión mientras formen parte de la organización, sino que puedan llevárselos con ellos? ( por ej. Acumulación de tiempo para pensión).



2. ¿Qué tan variables y flexibles deben ser los programas?. Ello es directamente proporcional a la homogeneidad o heterogeneidad de trabajadores, e incluso las culturas, en especial cuando la empresa tiene cobertura nacional o internacional; es importante que la fuerza laboral comprenda que no se trata de coger los programas más costosos, sino los que más utilidad representen.
3. ¿Hasta cuánto está dispuesto a invertir? Dado que los costos representan la mayor dificultad, es importante para su control hacer participar a los empleados de definición y creación de mecanismos para su uso racional; por ejemplo, en el campo de la salud las campañas contra el tabaquismo con miras a disminuir la morbilidad, o incentivos cuando se presenten niveles bajos de incapacidad o la racional utilización de servicios de salud.
4. ¿Busca el mayor provecho de los beneficios tributarios?
5. ¿Cuenta con la suficiente capacidad para administrar eficientemente los servicios que ofrece? ¿Debe permitir que lo administren expertos externos?.
6. ¿Cómo relaciona los beneficios y prestaciones con otros elementos de compensación?: Se debe adoptar una estrategia de compensación total y equilibrada, y que respalde la estrategia, la cultura y los objetivos organizacionales.
7. ¿De qué manera comunicar el plan? Se debe explicar no solo cómo opera sino cómo ha sido concebido y se relaciona con la misión y visión de la empresa, es habitual que el trabajador no aprecie en su debida dimensión el valor de sus prestaciones en el mercado y el

elevado costo de las mismas; por lo tanto, se debe comunicar tanto su utilización como el costo que ello implica. Se necesita capacitar al empleado para que tome la decisión cuando se trata de programas flexibles y mantenerlo al día en información con respecto a los costos producidos.

#### **4.3.3.5 Más flexibilidad y opciones entre planes<sup>23</sup>**

Una estrategia muy importante para lograr una mejor aceptación de las prestaciones y beneficios, ajustándose a las limitaciones del financiamiento o control de costos, es la *flexibilidad* de las prestaciones, pues bien es cierto que existen prestaciones básicas exigidas legalmente, en este sistema los empleados tienen la posibilidad de adoptar de las prestaciones restantes aquellas que más se adapten a sus necesidades individuales, no se trata de ofrecer una gama más amplia, sino de dar a los empleados la oportunidad de definir los beneficios que más necesiten. Cuando se actúa bajo este esquema, en la mayoría de ocasiones se ofrece un conjunto básico de beneficios y unas alternativas entre las cuales puede decidir el trabajador para agregar o variar coberturas. La empresa propone un menú de opciones acorde con su misión, visión, estrategias, valores y cultura.

Los beneficios de los planes flexibles radican en que pueden resultar más efectivos para atraer y retener personal y el empleado al tener que elegir se hace consciente de los costos en que incurre la empresa.

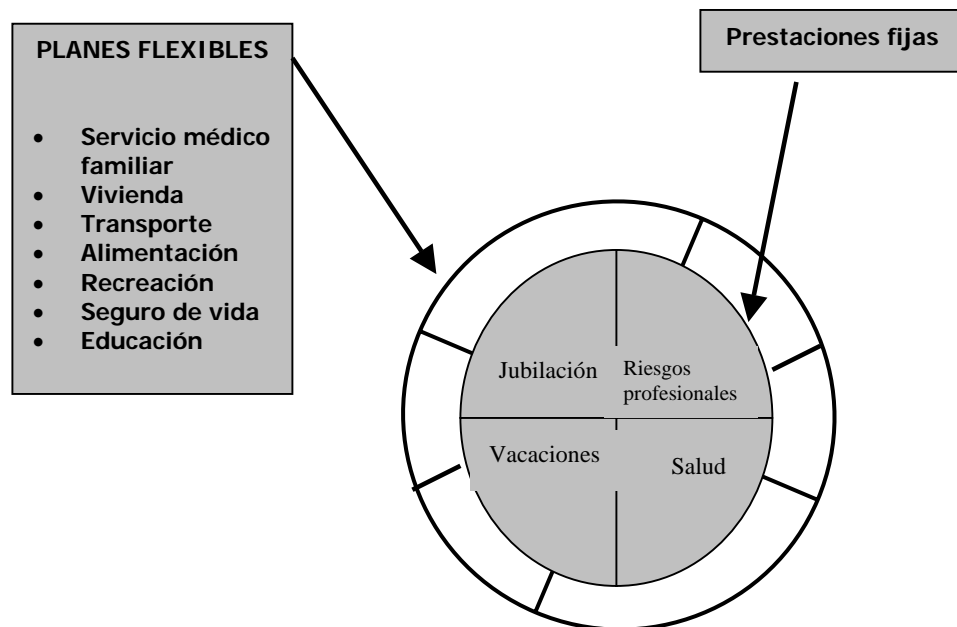
Los empleados de hoy presentan diferentes necesidades de prestaciones o servicios que dependen, además de los factores enunciados, de su edad, de la presencia de niños y ancianos en la familia, del nivel económico, de las expectativas de carrera o laborales, con este esquema de *beneficios flexibles*, ellos pueden elegir entre las diferentes prestaciones que ofrece la empresa.

---

<sup>23</sup> Ibid., p. 321.

Los sistemas de planes flexibles diseñan paquetes teniendo en cuenta los subgrupos o tipologías posibles de empleados; en otros casos, la empresa define un grupo de prestaciones básicas obligatorias para todos los empleados destinado a atender las necesidades de cualquiera de ellos y por otro lado, se da la opción de unas prestaciones complementarias según las características del empleado, prestaciones con base en un número de créditos equivalentes a los costos posibles, de las cuales el trabajador tiene derecho a tope máximo de créditos de acuerdo a la combinación que escoja.<sup>24</sup>

**Figura 4.** Ejemplo de un sistema de beneficios flexibles.



**Fuente:** MORALES , Juan A. VELANDIA, Néstor . Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensación. Bogotá, Mc Graw Hill. 2001. p 322.

Entre la dificultades más habituales que presenta el programa de beneficios flexibles está el uso excesivo del servicio o prestación, comparado con una utilización promedio, lo cual se neutraliza con medidas de control o licitantes como los pagos

<sup>24</sup> Ibid., p 323.

moderados, otro efecto negativo se puede generar desde la perspectiva del trabajador cuando ha hecho una mala elección; por ello es indispensable brindar una adecuada capacitación antes de hacer una elección. Esta actividad establece complementariamente vías de comunicación que permiten a la empresa destacar frente al empleado la importancia que reviste el paquete de prestaciones y que aquel a su vez lo aprecie más. Por otra parte, el de la mala elección se minimiza en la medida que exista un paquete básico obligatorio.

Inherente al manejo flexible está la complejidad administrativa y logística que ello implica; muchas veces, las organizaciones optan por utilizar compañías especializadas en este tipo de actividades.

#### **4.3.3.6 Objetivos de un plan de beneficios.<sup>25</sup>**

Las personas son atraídas por la organización y participan en ésta no solo en función del cargo, el salario, las oportunidades y el clima organizacional, sino también en función de las expectativas de servicios y beneficios sociales que podrán disfrutar.

Los beneficios tratan de brindar ventajas a la organización y al empleado, así como extenderse a la comunidad, como se puede observar en la Figura 7.

Casi siempre los objetivos básicos de los planes de beneficios sociales son:

- Mejoramiento de calidad de vida de los empleados
- Mejorar el clima organizacional
- Reducción de la rotación del personal y del ausentismo
- Facilidad en la atracción y el mantenimiento de recursos humanos
- Aumento de productividad en general.

---

<sup>25</sup> CHIAVENATO., Op. Cit., p 470.

**Tabla 3.** Ventajas de los beneficios

<b>PARA LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>PARA LOS EMPLEADOS</b>
➤ Elevan la moral de los empleados	➤ Ofrecen ventajas no expresadas en dinero
➤ Reducen la rotación y el ausentismo	➤ Ofrecen asistencia para la solución de problemas personales
➤ Elevan la lealtad del empleado hacia la empresa	➤ Aumenta la satisfacción en le trabajo
➤ Aumenta el bienestar del empleado	➤ Contribuye a la desarrollo personal y al bienestar individual
➤ Facilitan el reclutamiento y retención del personal	➤ Ofrecen medios para establecer mejores relaciones sociales entre empleados
➤ Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario del trabajo	➤ Reducen los sentimiento de inseguridad
➤ Demuestran las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados	➤ Ofrecen oportunidades adicionales de lograr estátus social.
➤ Reducen molestia y quejas	➤ Ofrecen remuneración extra
➤ Promueven la relaciones publicas con la comunidad	➤ Mejoran las relaciones con la empresa
	Reducen las causas de insatisfacción

Sin embargo estas ventajas no siempre pueden medirse o cuantificarse. Otro aspecto importante de los servicios y beneficios sociales en su relativa disfunción cuando no son bien planeados ni administrados; algunos aspectos pueden ser aceptados con renuencia por los empleados, en tanto que otros pueden dar lugar a críticas severas y burlas.

#### **4.3.4 COMPENSACIÓN FLEXIBLE DE BENEFICIOS**

**4.3.4.1. Consideraciones respecto a la Compensación Flexible :** Para que la compensación flexible tenga éxito debe ajustarse a la estrategia empresarial,

evaluarse el costo de la operación administrativa, comunicarse bien a todos los empleados, acoplarse a la filosofía de la empresa y estudiarse a fondo su ciclo de maduración y transformación.<sup>26</sup>

Al menos son necesarias cinco consideraciones respecto a la compensación flexible:

- La primera es el ajuste de la función compensación a la estrategia de negocio de la empresa. Resulta evidente que si una empresa, por ejemplo, se está moviendo hacia un modelo de negocio más relacional con sus clientes, también debe pensar en algo similar para sus empleados.
- La segunda consideración es el control de lo que podríamos denominar ciclo de maduración y de transformación del modelo de compensación, incluyendo la reversibilidad de algunos de sus elementos, es decir, la posibilidad de eliminarlos o modificarlos en un momento dado, así como su discontinuidad a consecuencia de factores extrínsecos (ejemplo: una fusión, en cuyo caso habría que alinear el modelo de una compañía con el de la otra) o intrínsecos (ejemplo: cese de la relación laboral).
- En tercer lugar, se trata de evaluar el costo de la operación administrativa, que se deriva de la puesta en marcha de un modelo de compensación flexible: la tecnología facilita esta operativa y reduce costos.
- La cuarta consideración es la forma y el tipo de comunicación que se desarrollará hacia el empleado, más interesado que nunca en conocer al

---

<sup>26</sup> Beatriz Rumoroso y Gregorio Gil de Rozas Consultores de Hewitt Associates

detalle su compensación, incluyendo las referencias que la empresa le propone para poder compararse a nivel interno y de mercado.

- Finalmente, y en quinto lugar, está el ajuste del modelo a los valores compartidos de la empresa, a su filosofía.

#### **4.3.4.2 Modelos de Compensación Flexible:**

- **El modelo basado en la eficiencia fiscal:** Este modelo utiliza alternativas de compensación más eficientes desde la perspectiva fiscal, especialmente para directivos. Presenta varias debilidades:
  - El hecho de que las hipótesis que utiliza pueden estar excesivamente sometidas a interpretaciones fiscales, modificables en cualquier momento.
  - La difícil extensión del modelo a poblaciones amplias dentro de la empresa.
  - La posibilidad de que, efectivamente, la empresa termine ofreciendo a sus empleados una gama de beneficios que no esté alineada con la práctica del mercado.
  - El fomento de valores individuales que, en ocasiones, tienen escaso nexo con los de la empresa.
- **El modelo basado en el rejuvenecimiento del sistema de compensación vigente:** Este modelo de compensación flexible se basa, a la vez, en la transformación de algunos componentes que históricamente ha tenido la compensación y cuyo valor se percibe escasamente (ejemplo: el economato, el premio en especie por antigüedad, la cesta de Navidad, etcétera) y en la reducción de los costos de administración que se derivan (ejemplo: horas de empleados,

resolución de incidencias, parametrización del software de nómina, costo de formularios, etcétera).

A la cuantificación del costo de los componentes y de administración le sigue el planteamiento de una oferta alternativa y modular según las expectativas del empleado. Entre sus debilidades cabe citar la necesidad de negociar el convenio y la de obtener las preferencias individuales sobre la forma de asignar los recursos disponibles, dos esfuerzos de gestión de sentido contrapuesto y de temporalidad muy diferente.

- **El modelo basado en la personalización del sistema de compensación vigente:** Este modelo es el que mejor recoge el sentido de la compensación flexible, puesto que persigue ajustar el sistema de compensación vigente a los deseos y necesidades de los empleados, previa consulta de éstos. La fiscalidad es una condición deseable que el empleado considera a la hora de elegir las alternativas, pero no el hilo conductor.

El valor total de la compensación no se transforma, pero sí lo que representa cada elemento habida cuenta de la expectativa individual.

- **El modelo basado en el aprovechamiento de la oportunidad de cambio en la compensación:** Este modelo tiene su interés cuando la empresa se enfrenta a decisiones tales como ajustar a mercado un elemento vigente de la compensación (ejemplo: la política de vehículos, el plan de pensiones), introducir un elemento nuevo de la compensación (ejemplo: un plan de salud) o ajustar el costo de los proveedores de servicios. Aquí puede variar tanto la compensación total como el valor de determinados componentes –el costo de la prestación–, según la preferencia individual.



- **El modelo basado en la compra agregada de productos y servicios:** En este modelo, la empresa actúa como intermediario negociador ante los proveedores, obteniendo ventajas de tipo descuento, financiación o servicio adicional para sus empleados. En realidad, se trata más bien de una compra agregada que de compensación flexible, ya que corresponde al empleado el desembolso para acceder al producto o servicio, un desembolso que deberá hacer sobre su salario neto. La venta interna del valor para los empleados conlleva el despliegue de otros procesos adicionales, incluyendo el seguimiento de la calidad del servicio ofrecido.

#### **4.3.4.3 Perspectiva de un Plan de Compensación Flexible en Colombia.**

"Cambiar los hábitos y los comportamientos requiere cambiar los reconocimientos y las recompensas", dice Peter Drucker. Por esto, si el juego ha cambiado, las reglas de pago también lo han hecho. Hoy ya no se habla de salario, sino de compensación. "Hasta ahora, el sentido que se le había dado al salario era el de la simple paga. En la actualidad, este concepto se moderniza y cobra no solo mayor responsabilidad social del empleador, sino mayor compromiso del empleado"<sup>27</sup>.

Desde esta perspectiva, el revolcón de los salarios no fue del todo malo pues sirvió para que las empresas repensarán la forma de recompensar a sus empleados. Hoy se impone cada vez más una compensación atada a resultados. Por esto, el diseño e implementación de modelos de compensación acordes con las necesidades del empleado y alineados con los objetivos de la organización son el gran reto. De ahí que la *desalarización*, la flexibilización de beneficios y la compensación variable estén para quedarse.

---

<sup>27</sup> Comenta José Manuel Acosta, presidente de Human Capital Consulting.

De acuerdo con la encuesta de Salarios y Beneficios de Human Capital, 7 de cada 10 empresas en el país utilizan en la actualidad la desalarización, figura que no es otra cosa que el mismo salario pero pagado en opciones diferentes al dinero y exentas de carga tributaria. Muchas empresas se han adueñado del tema para contrarrestar de alguna manera el congelamiento de los salarios y con este esquema optimizar el ingreso neto del empleado. El plan de compensación flexible beneficia tanto al empleado como al empleador. El empleado puede percibir de un 4% a un 8% más de ingreso real de lo que percibe actualmente con el mismo salario y la empresa puede ahorrar hasta el equivalente de una nómina mensual al año. Algunas de estas opciones de pago pueden ser cheques para alimentación, gasolina o canasta, pensiones voluntarias, planes educativos y leasing de vehículos, entre otros.

Pero el esquema que más expectativas genera es el de la compensación variable, que si bien llegó forzado y como un mecanismo salvador para reducir y adaptar el valor de la nómina, en una época poco apropiada para implementarlo, apenas está dando los primeros pasos en las empresas colombianas. "El modelo es sencillo. Si usted quiere ganar, haga que la organización gane más, al aportar resultados que produzcan impacto positivo en los objetivos de la empresa".<sup>28</sup>

Según el estudio de Salarios y Compensaciones de Price, la evolución del esquema de salario variable ha sido muy positiva. En solo tres años, el porcentaje de empresas de la muestra que adoptaron esta política aumentó de 48% a 69%. "La compensación variable es un esquema de autofinanciamiento, *de gana-gana*, que se adapta perfectamente a los ciclos económicos de un país sin poner en riesgo la permanencia de la empresa".<sup>29</sup>

Sin embargo, el éxito de este esquema dependerá de su adecuado diseño e implementación, porque si se fijan metas inalcanzables, puede desestimular al

---

<sup>28</sup> Comenta Julieta de Castro, gerente de compensación de PricewaterhouseCoopers.

<sup>29</sup> Comenta José Manuel Acosta, presidente de Human Capital Consulting

recurso humano y convertirse en un arma contraproducente para el logro de los objetivos de la empresa.

Este esquema, que inicialmente comenzó a implementarse solamente para directivos y áreas de venta, hoy se extiende a la mayoría de los empleados de la organización y a distintas áreas, desde mercadeo y ventas hasta operaciones y recurso humano, con porcentajes que llegan en algunos casos al 30% del salario. Si esta cifra es arriesgada para un modelo paternalista como el nuestro, en economías como la estadounidense, el componente variable puede alcanzar el 75% de los salarios dependiendo del sector.

De acuerdo con Human Capital, las empresas gastaban entre un 15% y un 35% adicional de sus costos fijos de nómina en los sobrecostos de un paquete de beneficios cuya funcionalidad aplica a menos de un 20% de sus empleados. Al tomar conciencia de esto, 4 de cada 10 empresas grandes en Colombia han cambiado a un esquema de beneficios flexibles. "La idea de este nuevo esquema es optimizar la inversión actual con un paquete de opciones de acuerdo con el perfil actual y las necesidades existentes".<sup>30</sup>

Las empresas aprendieron que, más allá de ser una simple paga del servicio, los sistemas de compensación son un elemento clave de la productividad y la competitividad de cualquier nivel de la organización. Los empleados entendieron que alguien se queda por bueno y porque su sobresaliente desempeño produce impacto en la operación de la empresa.

#### **4.3.5 TENDENCIAS SALARIALES**

Día a día son más las empresas que deciden adoptar planes de compensación flexible y otorgar beneficios a los empleados como parte de su ingreso. Las ventajas

---

<sup>30</sup> Comentario Martha Arévalo, de DeLima Mercer.

que obtienen de ello son múltiples: ventajas tributarias tanto a los empleados, como a las empresas, mejor aprovechamiento de los recursos económicos de la empresa y menores niveles de rotación laboral.

Cada vez más se percibe la recompensa como algo que puede y debe adaptarse a las necesidades de cada empleado. Bajo la idea de 'págueme como yo quiero', se esconde la posibilidad de trasladar la decisión de cómo pagar al propio empleado, permitiéndole así diseñar la composición de su propia retribución de acuerdo a sus necesidades individuales, eligiendo la mejor distribución salarial entre retribuciones en dinero y en especie. Pero esta nueva tendencia requiere no sólo un diseño que resulte verdaderamente motivante, sino también un apoyo administrativo que la haga posible y que sea, al mismo tiempo, costo eficiente para la empresa.

En un entorno cada vez más competitivo, atraer, retener y motivar a los mejores equipos de líderes será una de las claves del éxito. Una estructura gerencial eficiente implica una política de compensación cuidada que genere el máximo compromiso con la empresa y que garantice una retribución competitiva y fiscalmente óptima.

## **5. TRABAJO PRÁCTICO (ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN CONCEPTUAL Y LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA, MEJORAS Y/O SUGERENCIAS).**

Para el desarrollo del siguiente trabajo, realizamos una investigación de las características de un modelo de Compensación Flexible a través de diversas Empresas de Consultoría, así como los aspectos relacionados sobre este orden, de acuerdo a la Normatividad laboral y tributaria en Colombia; lo anterior nos dio bases suficientes para realizar una comparación y así mismo plantear unas mejoras y sugerencias, del Modelo actual de Salud Total EPS Vs. los parámetros antes relacionados y plasmarlos en un documento guía.

### **5.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE DE BENEFICIOS EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO**

#### **5.1.1. DEFINICIÓN**

Algunas de las Empresas de Consultoría en Gestión Humana en Colombia, definen el plan de compensación flexible (PCFB) de la siguiente manera:

Según **Human Capital Consulting**: “Esquema que integra la remuneración correspondiente al salario con un Plan Flexible de Beneficios, de connotación extrasalarial **pactado** previamente, orientado a mejorar la calidad de vida de los empleados y a optimizar costos laborales.<sup>31</sup>”

---

<sup>31</sup> HUMAN CAPITAL CONSULTING .; Compensación Flexible. Capacitación conceptual . Bogotá Mayo de 2004; p 2.

Para **PricewaterhouseCoopers y AON Consulting** es: "El PCFB es un nuevo sistema de retribución flexible, que permite a los empleados de una compañía decidir como quieren percibir su retribución anual de acuerdo con sus necesidades personales y familiares, de una forma fiscalmente más eficiente, con una canasta familiar más económica y sin tener que consumir su tiempo libre en la contratación de los productos que necesita en cada momento. Este sistema supone para el empleado un incremento de su salario neto, sin costos adicionales para la compañía y permite a las empresas adaptar los salarios a las necesidades de cada uno de sus profesionales." <sup>32</sup>

Basado en el principio "soluciones diferentes a necesidades diferentes". **PACC Beneficios Seguros**, define el PCFB como: <sup>33</sup>

- Distribución de la Remuneración Laboral en Salario y un paquete de Beneficios no salariales.
- Acuerdos con la compañía y en alianza con instituciones financieras del país.
- Proceso eficiente de administración de los costos laborales para beneficio del empleado, la compañía y la nación.
- Medio para cumplir con el plan financiero personal y familiar, según la etapa del ciclo de vida.

---

<sup>32</sup> [www.pwcglobal.com](http://www.pwcglobal.com)

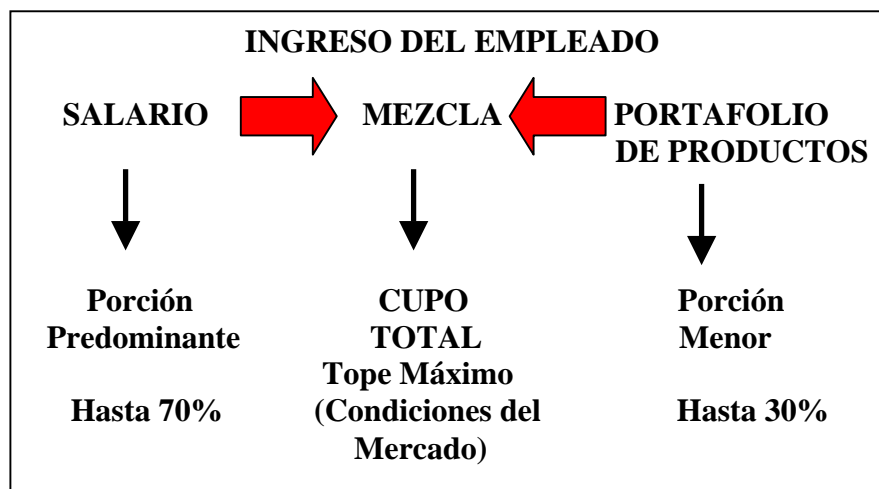
<sup>33</sup> PACC BENEFICIOS SEGUROS, Seminario: Protección, ahorro, crecimiento patrimonial y consumo, Bogotá febrero de 2005; p 13.

### 5.1.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESQUEMA DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE DE BENEFICIOS<sup>34</sup>

Este esquema salarial debe cumplir con las siguientes características:

- **Desalarización del ingreso:** Es la opción que brinda la ley para que las partes que intervienen en la relación contractual laboral pacten, mediante previo acuerdo la connotación extrasalarial de una porción del ingreso correspondiente a un portafolio de productos, los cuales no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Sena, ICBF, CCF y contribución a la seguridad social establecida por la ley. (*Ley 50 de 1990-Art. 15 y ley 344 de 1996. Art. 17*); respectivamente.
- **Recomposición del Ingreso:** Corresponde a un pago flexible que recompone el Ingreso, en una porción salarial y un portafolio de productos.

**Figura 5.** Recomposición del ingreso.



**Fuente:** HUMAN CAPITAL CONSULTING. ; Compensación Flexible. Capacitación conceptual. Bogotá Mayo de 2004; p 5.

<sup>34</sup> HUMAN CAPITAL CONSULTING .; Compensación Flexible. Capacitación Enfoque del producto frente al año 2005 . Bogotá Octubre de 2004; p. 3-6

- **Portafolio de opciones individuales acorde a las necesidades de cada empleado:** La Naturaleza del portafolio de beneficios es:

- Beneficios al empleado con alivio de retención: ingresos laborales no constitutivos de ingreso gravable o exento para el trabajador.
- Beneficios al empleado sin alivio de retención: ingresos laborales constitutivos de ingreso gravable para el trabajador.
- Gastos directos de empresa: gastos asociados a la operación y registrados en cabeza de un tercero.

- **Racionalidad, causalidad y coherencia:**

- **Racionalidad:** Hace referencia a la Mezcla entre *la porción salarial (hasta un 70%) y la plantilla de beneficios (hasta un 30%)*; según recomendaciones de algunas empresas de consultoría.

En la legislación colombiana, no existe un tope porcentual de desalarización obligatorio, es decir, que dicha sugerencia de respetar un 70 – 30, corresponde a regular un tope promedio, contemplando las condiciones del mercado.

- **Causalidad:** Relación directa entre las funciones del cargo y la necesidad de otorgar los beneficios.
- **Coherencia:** Documentos derivados de la relación laboral: Contrato de Trabajo, Otrosí, Constancia laboral, Comprobante de nómina y Certificado de Ingresos y Retenciones.



### **5.1.3. OBJETIVOS DE UN PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS:<sup>35</sup>**

- Optimizar costos Laborales.
- Incrementar el poder adquisitivo de los empleados.
- Compensar a la gente de una forma en que le cueste menos a la empresa.
- Satisfacer necesidades individuales de los empleados.
- Integrar el aprovechamiento de beneficios fiscales.

### **5.1.4. VENTAJAS PARA LOS EMPLEADOS:<sup>36</sup>**

Un plan de compensación flexible de beneficios debe buscar no desfavorecer al empleado, todo lo contrario generan ventajas como:

- Opción alterna y voluntaria de compensación:
  - Continuar percibiendo el mismo ingreso bruto.
  - Optimizar el ingreso neto real mensual: Flujo de caja.
  - Acuerdo de voluntades.
- Diseño de un Portafolio de beneficios personalizado de pagos: satisfaciendo las necesidades individuales.
- Incremento del poder adquisitivo a través del ahorro, que se obtiene al disminuir las bases de aportes a la seguridad social y a la retención en la fuente, al no ser tenido en cuenta el portafolio del productos, en su cálculo:
  - Aportes en salud (4%).
  - Aportes al FSP (1% para ingresos  $\geq 4$  SMLV) y el Fondo de subsistencia (ingresos  $\geq$  a 16 SMLV).

---

<sup>35</sup> HUMAN CAPITAL CONSULTING .; Compensación Flexible. Capacitación conceptual . Bogotá Mayo de 2004; p 3.

<sup>36</sup> Ibid., p. 4-5

**Tabla 4.** Fondo de solidaridad pensional y subcuenta.

<b>TABLA FSP Y SUBCUENTA</b>		
<b>Rangos de SMLV</b>		<b>%</b>
0	1,631,999	0%
1,632,000	6,527,999	1%
6,528,000	6,935,999	1.2%
6,936,000	7,343,999	1.4%
7,344,000	7,751,999	1.6%
7,752,000	8,159,999	1.8%
8,160,000	10,200,000	2%

**Fuente:** MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. ; Ley 797 de 2003. Reforma al sistema de Seguridad Social. Bogotá. Enero de 2003. Diario Oficial 45079; p 5.

- Retención (% según método de retención: Fijo mensual o de acuerdo a la tabla según ingresos mensuales.
- Cuotas moderadoras y de copago en la EPS.
- Beneficios de subsidios familiares y de vivienda.
- Reconocimiento de las prestaciones legales: compensación económica del efecto prestacional, correspondiente a la porción no salarial representada en el portafolio de beneficios, se compensa *mensualmente*:

Incluye:

Prima legal	8.33%
Cesantía	8.33%
Interés	<u>1.00%</u>
<b>TOTAL</b>	<b>17.66%</b>

**Human Capital Consulting**, sugiere que este dinero sea entregado a los empleados *mensualmente* a través del mismo Portafolio de Productos.

**PACC Beneficios y Pricewaterhouse** coinciden en que este dinero debe ser consignado mensualmente en el Fondo de Pensiones Voluntarias con el

que la compañía adquiriera su plan institucional y brindando al empleado la opción de retiro del mismo de acuerdo a los parámetros de ley, dependiendo de la prestación social que lo deriva:

- Compensación por prima: liberada semestralmente en junio y diciembre solamente.
  - Cesantías e intereses , al retiro de la compañía o para los fines permitidos por la ley.
- 
- La Pensión futura no se ve afectada, ya que esta se compensa a través de un ahorro a un fondo voluntario de pensiones (Equivale al 3.875% del empleado y el 11.625 % de la empresa para el año 2006, de la porción desalarizada, hasta los topes del Ley de 25 SMLV y para los salarios integrales el cálculo de IBC se realiza sobre el 70% del sueldo).
  - En caso de vacaciones los beneficios no se afectan, son entregados al cien (100%).
  - El pago de horas extras se reconoce sobre el cupo de beneficios como una bonificación por beneficios y sus respectivas compensaciones deben ser consignadas en el fondo de pensiones voluntarias.
  - En caso de incapacidad, se debe manejar un seguro que cubra al 100% los beneficios en este tipo de eventualidad y las circunstancias derivadas de las mismas (incapacidades permanentes) ; sin perjudicar al empleado.
  - No se afecta la base de liquidación de Indemnizaciones.
  - Incentiva la cultura del ahorro (plan institucional).

### 5.1.5. VENTAJAS PARA LA EMPRESA:<sup>37</sup>

- Optimización de costos laborales (ahorro en aportes a EPS, CCF, ICBF, Sena, ARP).

**Tabla 5.** Costos laborales empresa.

OPTIMIZACION COSTOS LABORALES	
Salud	8%
CCF	4%
ICBF	3%
SENA	2%
ARP	TABLA DE ATEP

**Fuente:** CARTILLA LABORAL AÑO 2005. ; Obligaciones del empleador. Bogotá. Enero de 2005. Aportes a la seguridad social; p 49-56.

- Ventaja Competitividad en el mercado con relación a su escala salarial.
- Mejora la calidad de vida del personal.
- Genera sentido de pertenencia a los empleados, pues se sienten mejor remunerados.
- Clima organizacional positivo.

### 5.1.6. PORTAFOLIO DE BENEFICIOS<sup>38</sup>:

**BENEFICIO:** Es un pago que realiza la empresa a un tercero, a nombre del empleado, por un bien o servicio destinado a cubrir sus necesidades básicas y/o las de su familia.

<sup>37</sup> HUMAN CAPITAL CONSULTING . Op.cit., p 25.

<sup>38</sup> PACCS BENEFICIOS; Capacitación Plan de Beneficios. Bogotá Marzo de 2003; p 15.

**PORTAFOLIO:** Está compuesto por las diversas opciones de beneficios que adopta la empresa para ofrecer a sus colaboradores; sobre las cuales ellos escogen y distribuyen su porción no salarial. Están representadas en 5 grupos:

- Ahorro: Aportes Pensionales Voluntarios en cabeza del empleado y de la empresa.
- Consumo: Vales de alimentación y/o Gasolina; Medios de transporte; Educación (pensiones, matrículas), Comunicaciones (telefonía celular, televisión por cable).
- Inversión: Leasing; Financiación de vivienda; aportes a cuentas para el fomento de la construcción (AFC).
- Seguridad: Seguros de vida, educación , vehículo, pólizas de salud , hogar.
- Recreación: Vacaciones, clubes.

#### **5.1.7. ASPECTOS COLATERALES:**

Según la *Pricewaterhouse* , el trabajador al entrar a un PCFB, pierdes ciertos derechos adquiridos por ley, los cuales son irrenunciables de acuerdo a nuestra legislación laboral, para tal fin las organizaciones deben subsanar dichos inconvenientes ante la ley laboral, los cuales son explicados a continuación:

- **La Pensión de Jubilación Futura en el Régimen de Ahorro Individual y Prima Media**, se ve afectada, ya que se estaría aportando sobre una base inferior al 100% de su salario del esquema tradicional.

**Tabla 6.** Comparación pago pensión de jubilación.

PENSION DE JUBILACIÓN	
ESQUEMA TRADICIONAL	PCFB
<p>APORTE OBLIGARIO 75% X 100% Salario</p>	<p>APORTE OBLIGARIO 75% X 70% salario = 52.5%</p> <p>+</p> <p>Aporte voluntario al fondo de pensiones 75% X 30% Portafolios de productos = 22.5%</p>

**Fuente:** HUMAN CAPITAL CONSULTING. ; Compensación Flexible. Enfoque del producto en el mercado. Bogotá Octubre de 2003; p 25 - 27.

Se compensa a través de un aporte voluntario al Fondo de Pensiones realizado por la empresa de la porción desalarizada.

#### **Características del Aporte Voluntario Institucional:**

- **Institucionalidad:** Es decir, puede y debe ser realizado en el mismo Fondo donde se realizan los Aportes Obligatorios para Pensión.
- **Restricciones de Disponibilidad:** Cumple con las mismas restricciones que el aporte obligatorio a pensión, es decir no pueden ser retirados sino al momento del cobro de la Pensión por Jubilación.
- **Beneficios de las Cuentas:** Para dicho aporte, rige una tasa de interés determinada por el fondo de pensiones superior a la rentabilidad que da el aporte obligatorio a pensión.
- **La Pensión de Invalidez o Muerte Futura en el Régimen de Ahorro Individual y Prima Media,** se ve afectada, ya que se estaría aportando sobre una base inferior al 100% de su salario en el esquema tradicional.

**Tabla 7.** Comparación pago pensión de invalidez y muerte.

<b>PENSION DE INVALIDEZ O MUERTE (RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL)</b>	
<b>ESQUEMA TRADICIONAL</b>	<b>PCFB</b>
PAGO DE PENSION (Del 70% al 94%) X 100% Salario	PAGO DE PENSION (Del 70% al 94%) X 70% salario + Valor a Asegurar (Del 70% al 94%) X 30% Portafolios de productos

**Fuente:** HUMAN CAPITAL CONSULTING. ; Compensación Flexible. Enfoque del producto en el mercado. Bogotá Octubre de 2003; p 25 - 27.

Se compensa, a través del establecimiento de una Póliza de Vida y Accidentes Personales, en cabeza del empleador por cada uno de sus empleados, la cual asegura el % del portafolio de productos, garantizando la cobertura del PCFB.

#### 5.1.8. EXCEPCIONES

- **Referente a la Pensión de Vejez, en el Régimen de Prima Media:** No es conveniente que las personas que se encuentren en el Régimen de Transición o les falte por cotizar menos de los 10 últimos años según condiciones de Ley, ingresen a un PCFB, ya que se vería afectado su promedio de cotización para la pensión.
- Cumplimiento de las condiciones de legitimidad referentes a los Salarios Mínimos, tanto Ordinarios como Integrales:
  - **Salario Mínimo Ordinario:** Ninguna persona debe percibir menos de un SMLV
  - Los Aprendices SENAS y/o Practicantes empresariales

- **Salario Mínimo Integral:** Las personas que devenguen mas de 10 SMLV, pueden pactar tener un salario Mínimo Integral, lo cual garantiza el pago de un factor prestacional no inferior al 30% de dicha cuantía, es decir 13 SMLV, para poder estar bajo esta modalidad de remuneración dicho salario no puede estar nunca por debajo de los anteriores términos; para tal fin las personas que se encuentren en el PCFB, siempre deben tener presente que su Portafolio de Beneficios no debe exceder de dicho 30%.

## **5.2. NORMATIVIDAD LABORAL Y TRIBUTARIA COLOMBIANA VIGENTE RELACIONADA CON UN PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS**

A continuación relacionamos los parámetros que rigen un Plan de Compensación Flexible por Beneficios , de acuerdo a la Normatividad laboral y tributaria en Colombia.

### **5.2.1 DEFINICION DE BENEFICIOS**

Se define **beneficios** a los pagos que hace la empresa al trabajador o empleado, si cumplen la siguiente condición:

- Que sean pagos indirectos no constitutivos de salario , hechos por el empleador a terceras personas, para la adquisición de bienes o servicios para el trabajador y o su familia (Decreto Ley 3750 de 1986, Art. 5, reglamentario de los artículos 385 y 386 del Estatuto Tributario y Art. 15 Ley 50 de 1990).

El Plan de Beneficios para empleados se fundamenta en la legislación laboral y tributaria vigente así:



## 5.2.2 PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO PARA NINGÚN EFECTO

El Código Sustantivo de Trabajo, Art. 128 (subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990), declarado exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-521 de noviembre de 1995, dice: **No constituyen salario:**

- Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación en utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria.
- Lo que el trabajador 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.
- Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX (del Código Sustantivo de Trabajo), ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales **acordados convencional o contractualmente** u otorgadas 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.
  - ***Título VIII:*** Prestaciones Patronales Comunes, a cargo exclusivo del empleador: Accidentes de trabajo y profesionales, Auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y vestido de labor, Protección a la maternidad y de menores, cesantías, intereses sobre la cesantía, auxilio de transporte, subsidio familiar, vacaciones (descanso remunerado).

- **Título IX:** *Prestaciones Patronales Especiales; Pensión de jubilación, pensión de invalidez y enfermedad no profesional, Seguro de vida colectivo obligatorio, Prima de servicios, trabajos especiales dependiendo del lugar del país o la clase de labor que realice.*

El Doctor Armando Parra Escobar en su libro "Planeación Tributaria y Organización Empresarial (Editorial Légis, julio del año 2003) dice que las palabras "no constituyen salario"; deben entenderse en su sentido natural y obvio y según el uso general de las mismas palabras. Así entonces los beneficios o auxilios no forman parte, ni componen el salario, sino que tienen su propia naturaleza, precisamente de auxilio o de beneficio por acuerdo entre las partes del contrato laboral. Son de la misma naturaleza que las prestaciones sociales de ley u obligatorias a que hace mención los títulos VIII y IX del Código Sustantivo de Trabajo, *con la diferencia de que no es la ley la que hace su pago obligatorio sino el acuerdo entre el empleador y el trabajador expresado por escrito en el contrato laboral.* La Corte Constitucional definió el punto claramente al declarar exequibles los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1.990 (C.C. sentencia 521 del 16 de noviembre de 1995), cuando dice "La Constitución no ha señalado reglas expresas y precisas que permitan definir el concepto de salario, los elementos que lo integran, ni sus efectos en la liquidación de prestaciones sociales. Por consiguiente dichos aspectos corresponden a una materia que debe ser regulada por el legislador dentro de los criterios de justicia, equidad, racionalidad y razonabilidad como se expresó en la sentencia de la Corte Constitucional No 470 de 1995". Allí mismo dice la Corte Constitucional "La regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone el reconocimiento constitucional de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones del contrato laboral, en forma libre y espontánea, obedeciendo el principio de la autonomía de la voluntad, el cual tiene plena operancia en las relaciones laborales...."

Claramente el artículo 15 de la ley 50 de 1990 concede: *La Libertad de estipulación de las partes que intervienen en la relación contractual laboral, en la que mediante previo acuerdo , se establece la connotación extrasalarial de una porción del ingreso.*

### **5.2.3 LA NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS**

Los beneficios son de la misma naturaleza que las prestaciones sociales que por obligación legal debe ofrecer el empleador al trabajador, solo que en el caso de los beneficios la obligación está dada por el acuerdo contractual o convencional entre las partes de la relación laboral. En consecuencia para establecer de manera comprensiva un portafolio de beneficios podemos recurrir al artículo 128 del C.S.T. Así tenemos, entre otros los servicios de salud, de alimentación, de vivienda, de educación, de transporte y comunicaciones, de pensión complementaria para la vejez, la invalidez y los sobrevivientes, protección al desempleo, el descanso laboral y otros beneficios que correspondan a una necesidad básica y fundamental del trabajador y su familia.

### **5.2.4 LIBERTAD PARA ESTIPULAR EL SALARIO**

El C. S. T. Artículo 132 (subrogado Art. 18 de la ley 50 de 1990) consagra la libertad de formas y de estipulación para que las partes de la relación laboral, es decir empleador y trabajador, puedan de manera libre pactar las condiciones salariales que regirán su contrato, entre otras cosas; por ejemplo:

- Pactar nuevos salarios (mayores o menores).
- Pactar las modalidades salariales que deseen (por unidad de tiempo, por obra, a destajo, etcétera).
- Pasarse de salario ordinario a salario integral y viceversa.
- Pactar un salario menor al que ostentaba en cierto momento un empleado, *(es importante agregar que con esto no se vulnera ninguno de los principios*

*básicos del Derecho, en general, o, en particular del Derecho Laboral. Por regla general, en todo tipo de contrato, incluyendo los laborales, las partes de éstos en cualquier momento pueden variar, de mutuo acuerdo, las condiciones inicialmente pactadas. Lo anterior, se desprende de la autonomía de la voluntad de las personas, la cual sólo se encuentra limitada por razones de orden público y el bien común).*

- “y en general realizar cualquier otro tipo de estipulación salarial. Lo anterior, respetando los límites establecidos en el mismo artículo 132: el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos colectivos de trabajo, en las convenciones colectivas y en los fallos arbitrales”.

Ahora bien, en el Derecho Laboral las partes del contrato de trabajo poseen autonomía y libertad para fijar las condiciones que regirán sus relaciones y variar tales condiciones en cualquier momento, siempre y cuando no se vulneren los derechos mínimos consagrados en la ley laboral a favor de los trabajadores: *“las partes pueden realizar cualquier estipulación siempre y cuando con ella no se desmejoren los derechos mínimos que la Ley ha establecido en favor de los trabajadores”.*

#### **5.2.5 LÍMITE A LA AUTONOMÍA DE LAS PARTES**

Una vez establecido que las partes del contrato de trabajo poseen autonomía para fijar y variar las condiciones salariales, miremos que el principio de la autonomía de las partes también es aplicable en materia laboral. Las partes del contrato de trabajo, en desarrollo del principio de la autonomía de las partes y por expresa norma (artículo 132 del C.S.T.) que se expresa en el sentido que las partes del contrato de trabajo pueden válidamente pactar las condiciones salariales, pueden pactar la rebaja salarial ***Desalarización***.

La rebaja del salario o *desalarización* es válida, siempre y cuando no se transgredan ciertos límites, a saber:

- **El mínimo de derechos y garantías establecidos en la ley:** En materia salarial representado por el salario mínimo legal mensual , para salario ordinario, y el salario mínimo integral.
- **Los derechos adquiridos:** Es decir, no se podrá modificar el salario que remuneran servicios ya prestados. Para el futuro el pacto es perfectamente válido pues todavía no hay derechos adquiridos sobre servicios no prestados.
- **Consentimiento de las partes:** Las partes deben pactar de mutuo acuerdo la rebaja salarial. No obstante lo anterior, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha admitido el acuerdo tácito cuando el empleador rebaja unilateralmente el salario y el trabajador no manifiesta su desacuerdo. No se recomienda seguir la última de las alternativas por cuanto supone el peligro que los trabajadores manifiesten su desacuerdo.
- **El consentimiento debe estar libre de vicios:** Los vicios del consentimiento son el error, la fuerza y el dolo. En materia laboral, y por la superioridad de una de las partes, el vicio más común es la fuerza. Como tal el procedimiento de rebaja salarial debe ser lo más cristalino y conocido posible. Se debe dejar pruebas de ello.

#### **5.2.6 EL SALARIO COMO BASE DE LIQUIDACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES PARAFISCALES Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

- La base de liquidación de aportes es el salario a la luz de lo dispuesto por el art. 127 del Código Sustantivo de Trabajo.

- La Ley 100, artículos 18, 19, 20, 21 y 204 definen los aportes a la seguridad social, tanto del empleador como del trabajador, con base en el salario.
- La ley 21 de 1982, artículos 9 y 17, la ley 89 de 1988 y la ley 21 de 1987, artículo 17, dicen que para efectos de la liquidación de aportes parafiscales “se entiende por nómina mensual de salarios la totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario en los términos de la ley laboral, cualquiera sea su denominación...”
- La **Ley 344 del 27 de diciembre de 1996**, artículo 17 dice: “Para efectos de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1.990, se entiende que los acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre los pagos que no constituyen salario y los pagos por auxilio de transporte no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones a la Seguridad Social establecidos por la Ley 100 de 1994.

El Consejo de Estado en sentencia del 29 de noviembre, expediente 7154, dice que la ley 50 de 1990, artículo 15 “ estableció para las partes del contrato laboral la posibilidad de pactar que en los contratos o convenciones colectivas, algunos pagos efectuados al trabajador no constituyen salario, así se tratara de pagos habituales, contrariando el concepto del SENA que argumentaba que los pactos de los particulares no son oponibles al fisco, pues el efecto se produce *en virtud de la ley*. La ley no cambia la naturaleza de las cosas sino que fija sus efectos. El 3 de julio del año 2002 la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, con base en el artículo 17 de la ley 344 de 1996 estableció que los acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre pagos que no constituyen salario pueden ser excluidos de la base para liquidar aportes parafiscales.

*Por lo tanto, las empresas pueden excluir los pagos no constitutivos de salario de:*

- *Liquidación de prestaciones sociales.*
- *Aportes a la seguridad social.*
- *Aportes parafiscales.*

siempre y cuando dichos pactos no recaigan sobre sumas que por su naturaleza constituyen salario .Ejemplo: (Comisiones, bonificaciones por desempeño, bonificaciones no ocasionales ni de mera liberalidad (Jurisprudencia Consejo de Estado , fallo oct. 5/01).

La ley 788 de 2002 introdujo **sanciones para la empresa por el no pago de los parafiscales** y adicionalmente estableció en la declaración de renta un renglón que discrimine los pagos de aportes parafiscales y que para realizar inscripción, modificación, actualización o renovación, las Cámaras de Comercio deberán exigir prueba del cumplimiento de las obligaciones en forma oportuna y completa con el Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales y cuando sea el caso los aportes al SENA, al ICBF y a las Cajas de Compensación Familiar.

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, es la encargada de la fiscalización y verificación del cumplimiento de los aportes parafiscales y procederá al rechazo de costos y deducciones, de conformidad con lo establecido en la ley.

## 5.2.7 IMPUESTOS SOBRE LA RENTA DE LOS ASALARIADOS

### 5.2.7.1 RENTA LABORAL GRAVABLE

En principio todos los pagos provenientes de una relación laboral o legal y reglamentaria son gravables y por lo tanto sometidos a retención en la fuente, independientemente que constituyan o no factor salarial y siempre que no estén excluidos de la renta o exentos expresamente por la ley tributaria (Estatuto Tributario, Art. 383; D. 2026 de 1.983, Art. 12).

Todos los ingresos correspondientes a la retribución del trabajador, que por norma expresa no estén exceptuados, son gravados. Se incluye la totalidad de la remuneración no exceptuada, sea o no salario, sea en dinero o especie, sea expreso o no, sea directo o indirecto y haya tenido o no retención. Todos los pagos gravados, por principio, tienen retención en la fuente en el ámbito laboral y se deben sumar para dicho cálculo, salvo casos expesos.

La Ley 788 de 2002 (Reforma Tributaria) con su artículo 15 adicionó así el Estatuto Tributario, con el artículo 87-1: "*Otros gastos de la relación laboral no deducibles: Los contribuyentes no podrán solicitar como costo o deducción, los pagos cuya finalidad sea remunerar de alguna forma y que no hayan formado parte de la base de retención en la fuente por ingresos laborales. Exceptúase de la anterior disposición los pagos no constitutivos de ingreso gravable o exentos para el trabajador, de conformidad con las normas tributarias, incluidos los previstos en el artículo 387 del Estatuto Tributario*".

La frase "remunerar de alguna forma" quiere decir que son costos y gastos de la empresa relacionados u originados en la relación laboral, los cuales son la remuneración laboral en todos sus componentes, los pagos no salariales como las bonificaciones, las prestaciones sociales o los auxilios o beneficios extralegales, los



pagos de la seguridad social, los parafiscales de la nómina y otros que tengan su origen legal o extralegal en la relación laboral. No se debe entender entonces que el artículo citado de la Ley 788 de 2002 que "remunerar de alguna forma" comprende solamente el salario, según lo definido en el C.S.T.

Se tiene como criterio general entonces, que cuando una empresa no cumple con la obligación de efectuar la retención en los pagos que hace no es deducible el costo o gasto respectivo, lo cual aplica también cuando no se efectúa la retención por un pago laboral al trabajador, cuando dicho pago no está expresamente excluido, exento o autorizada su deducción por las normas tributarias.

La norma se refiere a aquellos casos en que se da al trabajador un bien o servicio sobre el cual se hizo la correspondiente retención al tercero; pero que se lleva a la contabilidad como un gasto general de la empresa y no como un gasto laboral, cuando en realidad es una forma de remunerar al trabajador y ha debido además sumarse al ingreso del trabajador para establecer la retención en la fuente.

Si se dan pagos indirectos o a través de terceros originados en la relación laboral, porque así figura en el contrato laboral o porque no corresponde a la naturaleza de un gasto empresarial, y no se hizo retención laboral, el gasto no será deducible para la empresa así se haya efectuado retención por otro concepto.

Son ingresos del trabajador, lo que él reciba de terceros, por cuenta del patrono o lo que reciba su familia en bienes y servicios del patrono o de terceros relacionados con el mismo. D.R. 3750 / 86, siempre que no se trate de ingreso propio de la persona vinculada al trabajador. Salvo aportes parafiscales.

La retención en la fuente sobre ingresos laborales se aplica sobre el pago efectivo y no sobre el abono en cuenta, por cuanto el artículo 383 del Estatuto Tributario fue modificado por el artículo 140 de la ley 6ª de 1.992 que derogó el término "*abonos gravables*" y así lo acepta la DIAN (Concepto 68399 de Sept. 2/96).

### **5.2.7.2 LIQUIDACIÓN DE IMPUESTOS DEL TRABAJADOR: PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE INGRESO, RENTAS EXCLUIDAS, RENTAS EXENTAS Y DEDUCCIONES**

**El procedimiento de liquidación de la retención en la fuente del trabajador fue definido en el Decreto 3750 de 1986**, de la siguiente manera: Debe seguirse rigurosamente la metodología de identificar todos los ingresos efectivamente recibidos por el trabajador directa o indirectamente, restar primero aquellos no tienen origen en la relación laboral por ser gastos de la empresa cuando proporciona medios de trabajo al empleado; ahora se tienen lo que se considera **INGRESOS TRIBUTARIOS DEL TRABAJADOR O RENTA BRUTA** que a continuación debemos depurar: Se restan los ingresos que por determinación de la ley se consideran como **PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE INGRESO LABORAL**; a continuación se restan los ingresos que en virtud de la ley se consideran como **PAGOS EXCLUIDOS DE LA RENTA** para llegar a definir la **RENTA GRAVABLE**. Ahora se restan las **RENTAS EXENTAS** determinadas por la ley. A este subtotal le restamos las **DEDUCCIONES A LA RENTA**, para por fin tener la base para liquidar los impuestos correspondientes.

#### **5.2.7.2.1 PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE INGRESO TRIBUTARIO PARA EL TRABAJADOR**

**Pagos por concepto de alimentación.** La ley 788 DE 2002, **ARTICULO 84**, dice: **Modifícase el artículo 387-1 del Estatuto Tributario, el cual queda así: "Artículo 387-1. Disminución de la base de retención por pagos a terceros por concepto de alimentación.** Los pagos que efectúen los patronos a favor de terceras personas, por concepto de la alimentación del trabajador o su familia, o por concepto del suministro de alimentación para éstos en restaurantes propios o de terceros, al igual que los pagos por concepto de la compra de vales o tiquetes para la adquisición de alimentos del trabajador o su familia, son deducibles para el

empleador y **no constituyen ingreso para el trabajador**, sino para el tercero que suministra los alimentos o presta el servicio de restaurante, sometido a la retención en la fuente que le corresponda en cabeza de éstos últimos, siempre que el salario del trabajador beneficiado no exceda de quince (15) SMLV (**Año 2006 \$6.120.000.00**). Lo anterior sin menoscabo de lo dispuesto en materia salarial por el Código Sustantivo de Trabajo.

Cuando los pagos en el mes en beneficios del trabajador o de su familia, excedan las suma de dos (2) SMLV (**Año 2006 \$816.000.00**), independientemente que se realicen a través de vales o tiquetes, deberán registrarse como ingreso tributario del trabajador, sometido a la retención en la fuente por ingresos laborales.

#### **5.2.7.2.2 PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE RENTA O EXCLUIDOS TANTO EN LA LIQUIDACIÓN DE LA RETENCIÓN EN LA FUENTE COMO EN LA DECLARACIÓN DE RENTA PARA EL TRABAJADOR**

- **Los aportes a fondos voluntarios de pensiones o a seguros privados de pensiones.** La ley 100 de 1.993, artículo 135 y la Ley 448 del 24 de diciembre de 1.998 artículo 4 que dice “el monto obligatorio de los aportes que haga el trabajador o el empleador al fondo de pensiones de jubilación e invalidez, no harán parte de la base para aplicar la retención en la fuente por salario y será considerado como un **ingreso no constitutivo de renta** ni ganancia ocasional, hasta una suma que adicionada al valor de los aportes obligatorios del trabajador, no exceda el 30% del ingreso laboral o ingreso tributario del año. Los retiros de esos aportes voluntarios, o el pago de rendimientos o pensiones con cargo a tales fondos, constituyen un ingreso gravado para el aportante y estarán sometidos a la retención en la fuente por la sociedad administradora de pensiones si el retiro del aporte, del rendimiento o del pago de la pensión se hace antes de cinco (5) años de la

permanencia de dichos aportes en el fondo o en el seguro de pensiones, salvo en caso de muerte o de incapacidad del empleado.

Los aportes de la empresa a un fondo voluntario de pensiones o el pago de las primas en seguros de pensiones no constituyen ingreso para el trabajador mientras no sean **consolidados** en su cuenta, es decir que ya no sean recuperables por la empresa, y, por lo tanto, no tienen ningún efecto tributario para el trabajador.

Ingreso gravable por recuperación de gastos: "Constituye **renta líquida para el empleador**, la recuperación de las cantidades en uno o varios períodos gravables, como reducción de la renta bruta por aportes voluntarios de este a los fondos de pensiones, así como los rendimientos que haya obtenido, cuando no haya lugar el pago de pensiones, a cargo de dichos fondos con dichas cantidades y se restituyan los recursos al empleador " (Decreto Reglamentario 841 de 1998 artículo 14). En el caso de seguros de pensiones como es la empresa el tomador del seguro y al mismo tiempo el beneficiario, el pago de las primas (aportes) no son un ingreso gravable para el trabajador hasta tanto no se le consoliden al trabajador en forma diferente a pagos de pensión voluntaria, cuando el empleado cumpla los requisitos de la ley 100 de 1994 para pensionarse, o como suma única. El E.T: 126-1 dice que constituye renta líquida para el empleador, la recuperación de las cantidades concedidas en uno o varios años o períodos gravables, como deducción de la renta bruta por aportes voluntarios de la empresa a fondos de pensiones, así como los rendimientos que se hayan obtenido, cuando no haya lugar al pago de pensiones a cargo de dichos fondos y se restituya los recursos al empleador.

- **Los aportes a fondos para el fomento de la construcción (A F C).** La Ley 448 del 24 de diciembre de 1.998, artículo 23 dice que "las sumas que

destine el trabajador al ahorro a largo plazo en las cuentas de ahorro denominadas "Ahorro para el fomento de la construcción" no harán parte de la base para aplicar la retención en la fuente y serán considerados como un ingreso no constitutivo de renta ni ganancia ocasional hasta una suma que no exceda el 30% de su ingreso laboral o ingreso tributario del año. El decreto 2005 del 21 de septiembre del 2.001 reglamentó el AFC así: "los retiros realizados de las cuentas de ahorro "AFC" antes de que transcurran cinco años contados a partir de la fecha de su consignación, serán considerados ingresos no constitutivos de renta ni de ganancia ocasional para el trabajador, siempre y cuando se destinen exclusivamente a la cancelación de la cuota inicial y de las cuotas para atender el pago de los **créditos hipotecarios nuevos** para adquisición de vivienda".

En el evento en que los recursos retirados de dichas cuentas tengan una destinación diferente, deberá practicarse la respectiva retención en la fuente, de conformidad con las normas que rigen la materia.

- **Leasing Habitacional.** Es un contrato de arrendamiento con opción de compra que dura diez años, durante los cuales el inquilino cancela un canon mensual, que le permite ir abonando a capital. Al final del contrato, si la persona decide comprar la vivienda, paga el excedente que le falta y se queda con la propiedad. Los bancos y las compañías de financiamiento comercial fueron autorizadas para ofrecer el leasing habitacional, que solamente se podrá usar para vivienda, y las personas solo podrán usar este mecanismo si van a vivir en el inmueble y no pueden subarrendar. Las condiciones financieras del contrato serán pactadas por las partes y el costo financiero podrá ser en DTF o en UVR. La vivienda objeto del contrato deberá entregarse libre de gravámenes por concepto de impuestos, servicios públicos y administración. El contrato de leasing no requiere escritura pública, hasta el momento que se efectúa la transferencia de la propiedad.

Será necesario adquirir un seguro de incendio y terremoto que ampare el inmueble. Se podrán adquirir vivienda de cualquier estrato, sin importar el valor, viviendas nuevas o usadas. El beneficiario no paga el impuesto predial hasta que no ejerza la opción de compra, sino que lo paga la entidad financiera. El porcentaje de capital que se cancela con el canon mensual, se acuerda entre las partes, igual que el tiempo de duración del contrato, máximo diez años. El locatario puede ceder el contrato y se permite la opción de adquisición de la vivienda anticipadamente.

“ Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 119 del Estatuto tributario y en los decretos 2577 de 1999 y 2205 de 2002, los retiros de las cuentas de ahorro (AFC) para el fomento de la construcción, después del quinto año contados a partir de la fecha de su consignación, serán considerados **ingresos no constitutivos de renta** ni ganancia ocasional para el trabajador; aquellos retiros que se realicen durante los primeros cinco años también serán **exentos**, siempre y cuando se destinen al pago de cánones derivados de contratos de leasing habitacional, o al pago del valor necesario para ejercer la opción de adquisición de la vivienda en los contratos suscritos con las entidades autorizadas por la ley” (Decreto 777 y 779 de 2003).

### 5.2.7.3 RENTAS DE TRABAJO EXENTAS.

**Son ingresos** del trabajador que constituyen renta pero la ley los exceptúa del gravamen para aliviar la carga impositiva.

- **ARTÍCULO 17 de la ley 788 de 2002 dice:** Se modifica el numeral 10 del artículo 206 del Estatuto Tributario, así: “El veinticinco por ciento (25%) del valor total de los pagos laborales, limitada mensualmente a cuatro millones de pesos (\$4.769.000) (Valor año base 2006).”

- Artículo 92. Retención en la fuente en indemnizaciones derivadas de una relación laboral o legal y reglamentaria. Adicionase el Estatuto Tributario con el siguiente artículo:

“Artículo 401-3. Retención en la fuente en indemnizaciones derivadas de una relación laboral o legal y reglamentaria. Las indemnizaciones derivadas de una relación laboral o legal y reglamentaria, estarán sometidas a retención por concepto de impuesto sobre la renta, a una tarifa del veinte por ciento (20%) para trabajadores que devenguen ingresos superiores a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (año 2006 \$4.080.000.00) ,y para los trabajadores que devengan ingresos inferiores a 10 SMLV, una tarifa del 0% (DIAN, Concepto. 15071 de 2003). Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 27 de la Ley 488 de 1998.

- Las indemnizaciones definidas por la ley laboral por accidente de trabajo o enfermedad. Hasta el valor que no exceda el mínimo legal.
  - Las indemnizaciones definidas por la ley laboral que impliquen protección a la maternidad. Hasta el valor que no exceda el mínimo legal.
  - Las recibidas por gastos de entierro del trabajador. Hasta el valor que no exceda el mínimo legal.
- 
- Cesantías e Intereses : Según el E.T., Art. 206, num. 4°, siempre y cuando sean recibidas por trabajadores cuyo ingreso mensual promedio en los seis últimos meses de vinculación laboral no exceda \$6.693.000.00 (año gravable 2005), son exentas; de lo contrario la parte no gravada se determinará así:

**Tabla 8:** TABLA CESANTIAS EXENTAS

<b>SALARIO MENSUAL (RANGO)</b>		<b>PROMEDIO PARTE NO GRAVADA</b>
7.033.000	8.205.000	90%
8.205.001	9.377.000	80%
9.377.001	10.549.000	60%
10.549.001	11.721.000	40%
11.721.001	12.893.000	20%
12.893.001	En adelante	0%

**Fuente:** CARTILLA LABORAL AÑO 2006.; Obligaciones fiscales. Bogotá. Enero de 2006. Pagos exentos de retención; p 110.

#### **5.2.7.4 DEDUCCIONES A LA RENTA GRAVABLE**

Por definición las deducciones son gastos en que incurre el contribuyente en el desarrollo de su actividad productiva. No obstante la ley acepta como deducciones por las personas naturales las siguientes (según Dec. 4713 de 2005):

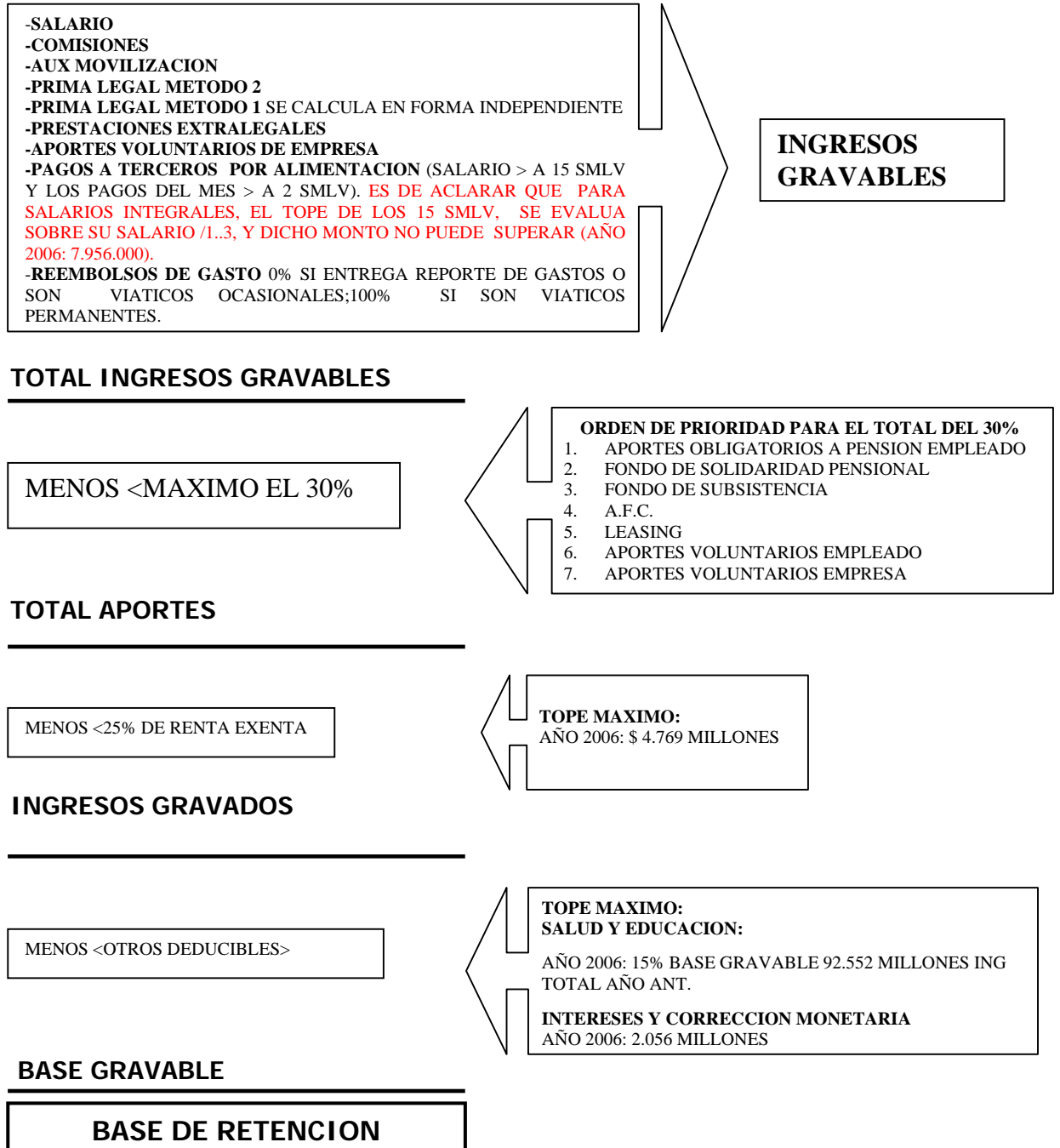
Deducción por el pago de intereses y corrección monetaria por préstamos para adquisición de vivienda (\$2.056.000 en el 2006).

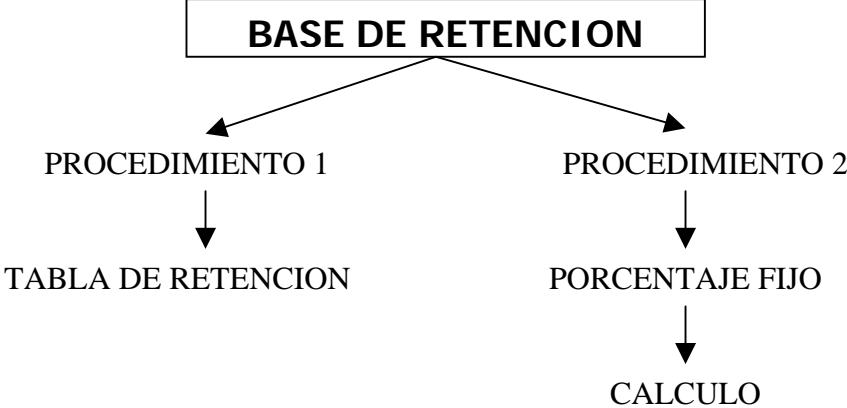
El trabajador podrá optar por la deducción de los pagos por salud y educación en reemplazo de la deducción anterior. La deducción es hasta el 15% del total de ingresos gravados provenientes de la relación laboral o legal y reglamentaria del respectivo mes. Los pagos de salud son los que se hacen a empresas de medicina prepagada, o a compañías de seguros, por el trabajador, su esposa y hasta dos hijos. Los pagos de educación a instituciones de educación formal legalmente reconocidas del trabajador, su esposa y hasta dos hijos, con ingresos anuales en 2005 menores a \$ 92.552.000, se excluyen de retención hasta máximo 15% de los ingresos gravados en conjunto con educación.



## 5.2.8. PROCEDIMIENTO PARA LIQUIDACIÓN DE RETENCIÓN EN LA FUENTE

**Tabla 9:** Cálculo de retención en la fuente





### 5.2.8.1 EJEMPLO CÁLCULO DE RETENCIÓN EN LA FUENTE EN UN PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS

CONCEPTOS	REMUNERACIÓN TOTAL EN SALARIO	CON BENEFICIOS	
Salario Básico	4,000,000	2,800,000	
Vacaciones	0	0	
Bonificación	0	0	
Prima	0	0	
Horas Extras	0	0	
Benef.Alimentación	0	360,000	
Ben. Gasolina	0	0	
Ben. Vivienda Administración	0	70,000	
Ben. Vivienda Cta Arriendo	0	0	
Ben. Club	0	0	
Ben. Comunicación	0	60,000	
Ben. Educación	0	0	
Ben. Aporte Vol. Institucional Empresa	0	145,306	
Ben. Aporte Voluntario Pensión	0	500,000	
Ben.Ahorro Fondo de Empleados	0	100,000	
Ben. Cuota Vehículo	0	0	
Ben. Aporte Vol. Institucional Empleado	0	251,500	
Ben. Seguro de Vehículo	0	50,000	
Ben. Salud	0	60,000	
Ben. AFC	0	0	
<b>TOTAL DEVENGOS</b>	<b>4,000,000</b>	<b>4,396,806</b>	
<b>Bonos alimentos</b>	<b>0</b>	<b>360,000</b>	
<b>TOTAL DEVENGOS GRABADOS</b>	<b>4,000,000</b>	<b>4,036,806</b>	
Aporte Vol. Institucional Empresa	0	145,306	
Aporte Voluntario Pensión	0	500,000	
Aporte Vol. Institucional Empleado	0	251,500	
Ben. AFC	0	0	
Aporte Obligatorio Pensión	155,000	108,500	
Aporte Solidaridad	40,000	28,000	
<b>TOTAL DEDUCIBLE</b>	<b>195,000</b>	<b>1,033,306</b>	
LIMITE LEGAL	1,200,000	1,211,042	
<b>VALOR A DEDUCIR</b>	<b>195,000</b>	<b>1,033,306</b>	
<b>Base Para Evaluar el Beneficio Alimentación</b>	<b>4,000,000</b>	<b>4,396,806</b>	
<b>Ben. Alimentación no Gravados</b>	<b>0</b>	<b>360,000</b>	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>3,805,000</b>	<b>3,003,500</b>	
RENTAS DE TRAB.EXENTAS	951,250	750,875	
<b>INGRESO GRAVADO</b>	<b>2,853,750</b>	<b>2,252,625</b>	
DED.VIVIENDA	0	0	
<b>VALIDADADO VIVIENDA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
DED.SALUD O EDUCACIÓN			
<b>VALIDADADO EDUCACIÓN</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>BASE PARA RETENCIÓN</b>	<b>2,853,750</b>	<b>2,252,625</b>	<b>DIFERENCIA</b>
PORCENTAJE	6.07%	6.07%	
<b>RETE FUENTE (%) Met 2</b>	<b>173,223</b>	<b>136,734</b>	<b>36,488</b>
<b>RETE FUENTE (Tabla) Met 1</b>	<b>195,000</b>	<b>75,000</b>	<b>120,000</b>

### **5.3 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE DE BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS**

El levantamiento de la información relacionada con el modelo actual de Salud Total EPS, consistió en: la elaboración de un cuestionario y un cuadro con los parámetros generales de un plan de compensación flexible, de acuerdo con los soportes conceptuales y legales recopilados en los numerales 5.1 y 5.2 . Los cuales fueron diligenciados en una entrevista.

#### **5.3.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES**

Ésta entrevista fue realizada al personal del Departamento de Gestión Humana de Salud Total EPS., específicamente en la Coordinación Nacional de Compensación y Beneficios de la compañía.

**TIPO DE ENTREVISTA:** MULTIPLE  X  INDIVIDUAL     

**PERSONAL ENTREVISTADO:**

**NOMBRES Y APELLIDOS**

**CARGO**

SANDRA GONZÁLEZ

Coord. Nac. Compensación y Beneficios

WHILBERT MARTIN

Analista de Beneficios

#### **1. ¿Qué es el plan de remuneración con beneficios para Salud Total EPS?**

Es un proceso inteligente de administración de los costos laborales, de tal manera que se beneficie al empleado, la compañía y la Nación.

## **2. ¿En qué consiste?**

Consiste en la distribución de la remuneración salarial, en un salario y un paquete de beneficios no salariales, que sumados representan el dinero total pactado en el contrato de trabajo.

## **3. ¿Qué es un Beneficio?**

Es el pago que la Empresa realiza a un tercero, a nombre del empleado, por un bien o servicio destinado a cubrir las necesidades del colaborador o de su familia.

## **4. ¿Cuáles son las ventajas de ingresar al plan de remuneración por beneficios?**

- Obtener una planeación financiera personal, con la Asesoría de profesionales expertos en el tema. Lo cual le permitirá mejorar al mismo tiempo sus finanzas familiares.
- Le representa financieramente, mayores ingresos a todos como empleados.
- Fomenta el empleo, porque optimiza los costos laborales de nuestra Empresa, y ésta a su vez puede invertir más en la contratación de otras personas en el país.

## **5. ¿Qué beneficios adicionales se tienen u obtienen por estar en el plan de beneficios?**

- Los aumentos de la compañía son llevados proporcionalmente al salario y al beneficio, obviamente respetando los mínimos legales.
- Se adquiere una cuenta a un fondo voluntario de pensión, a su nombre.
- Un Seguro de vida hasta por 100 veces el valor de sus beneficios, previa aceptación de la aseguradora. (Pagado por la compañía)

- Seguro de incapacidad, que le cubre el valor que usted tiene en sus beneficios. (Pagado por la compañía)
- Un dinero extra en efectivo (regalo-ahorro) que la Empresa le comparte, del ahorro que ésta recibe por pertenecer sus empleados al PCFB. (la compañía reinvierte el 40% del ahorro que obtiene, lo cual se invierte en los seguros y en este regalo de ahorro).

#### 6. ¿Qué se consigna en la cuenta del Fondo Voluntario?

- Fondo voluntario de pensiones empresa, correspondiente a las prestaciones sociales(prima, cesantías e intereses) por el cupo de beneficios. Este dinero se puede retirar semestralmente (Diciembre y Junio), sin importar a que prestación social corresponda.
- Fondo voluntario de pensiones empresa, correspondiente al aporte empresa al fondo de pensiones obligatorias (11.625% ) del cupo de beneficios; adicionalmente el porcentaje restante de la reinversión del 40% que ahorra la compañía, descontando los seguros. Se puede disponer de este dinero únicamente al momento del retiro de la compañía.

#### 7. ¿El plan de remuneración por beneficios, es legal :cumple con la legislación laboral colombiana?

Sí. Este tipo de remuneración está contemplado en del **Código Sustantivo del Trabajo**, dentro de la ley de Seguridad Social. En cuanto a la legislación laboral el **“Artículo 132 (Art. 18 de la ley 50 de 1990)**, consagra la libertad de formas y de estipulación para que las partes del contrato de trabajo fijen el salario, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales”.

**8. ¿El ingreso al plan de remuneración por beneficios es obligatorio en Salud Total EPS y que Racionalidad maneja?**

Sí. Es política de la Compañía que todos sus colaboradores estén en este plan. Desde el ingreso a la compañía se distribuye la remuneración laborar en un 70% para el sueldo y un 30% como un auxilio extralegal que se convierte en el cupo de beneficios posteriormente.

**9. ¿Cómo queda formalizado el portafolio estipulado por el trabajador**

Después de la firma del contrato , se procede a realizar la explicación del PCFB a través de una asesoría financiera y una vez el empleado ha elegido su plan de beneficios, el Analista de Gestión Humana de la Sucursal imprime un Otrosí al Contrato de Trabajo y una copia del Ejercicio Financiero, en el cual se especifica de forma detallada la nueva composición salarial y se firma por las partes.

**10. ¿El portafolio escogido por el empleado tienen algún tipo de restricciones o guarda causalidad de acuerdo a el salario o cargo?**

No, cada empleado puede escoger libremente los beneficios que componen su portafolio y que cubran su cupo (30%).

**11. ¿Se puede devolver beneficios a salario?**

No, por políticas de la compañía y porque financieramente le representaría disminuir los ingresos extra que ha logrado obtener por el mayor monto en los beneficios.

**12. ¿Cómo esta compuesto el Portafolio y beneficios que tiene Salud Total EPS actualmente?**

Se manejan cuatro grupos: Ahorro, protección, consumo, recreación. Contemplando los siguientes beneficios:

- **En educación:** pensiones, matrículas y seguros educativos.
- **En alimentación:** vales de mercado y restaurante.
- **En vivienda:** financiación de la vivienda, arrendamiento, pólizas del hogar, aportes a cuentas para el fomento de la construcción, cuota de administración.
- En salud planes complementarios de salud, pólizas de salud (hospitalización y cirugía) y seguro de incapacidad transitoria (pólizas colectivas).
- **En transporte:** financiación del vehículo, combustible, mantenimiento primario del vehículo y seguro.
- **En comunicaciones:** telefonía celular y televisión por cable.
- **Beneficio de aporte voluntario:** se puede hacer en el fondo de empleados ó en el fondo voluntario de pensiones.
- **Otros beneficios:** clubes y centros recreacionales, planes de vacaciones.

**Tabla 10:** Portafolio de beneficios y sus proveedores

GRUPO	PORTAFOLIO DE BENEFICIOS	PROVEEDOR
AHORRO	Fondos de Aporte Vol. a Pensión	Protección y Dafuturo
	<u>Fondo de empleados</u>	Secreditos
	Beneficios AFC	Individual
CONSUMO	Ben. Bonos de Alimentación	Big Pass
	Ben. Bonos de gasolina	Big Pass
	Beneficio de Educación	Individual
	Matrículas	
	Pensiones	



	Créditos educativos	
	<b>Beneficio de salud</b>	
	Medicina Prepagada	Individual
	Planes Complementarios	
	UPC Adicionales	
	Planes Odontológicos	
	Tratamientos no cubiertos por el POS	
	<b>Beneficio comunicaciones</b>	
	Cable	Individual
	Telefonía celular	
	Internet	
	Inscripciones a publicaciones	
	<b>Crédito Vehículo</b>	Convenio Davivienda e individual
	<b>Crédito Hipotecario</b>	Convenio Davivienda e individual
	<b>Beneficio vivienda</b>	
	Arriendo	Individual
	Administración	
<b>PROTECCIÓN</b>	<b>Pólizas</b>	
	Póliza Hogar	Royal
	Póliza de vehículos	Royal
	Póliza exequial	Recordar
	Póliza de hospitalización y cirugía	Liberty
	Póliza Educativa	Mundial de seguros
	Póliza de responsabilidad civil (Profesionales Área Medica)	Royal
<b>RECREACIÓN</b>	<b>Beneficio Recreación</b>	
	Planes vacacionales	Individual
	Cuotas club	
	Viajes	

**NOTA:** SALUD TOTAL EPS., seleccionará para cada uno de los beneficios del portafolio, el proveedor que presente las mejores condiciones y servicios. Los empleados aceptarán a dichos proveedores para seleccionar sus beneficios.

### **13. ¿Qué documentos se deben anexar para soportar un beneficios?**

- **En Educación:** Fotocopia del recibo de matrícula pago o certificado de estudios emitido por la institución., el cuál debe ser actualizado semestralmente (Julio y Enero).
- **En Planes Complementarios de Salud:** Este beneficio solo es aplicable para las pólizas emitidas por Liberty Seguros. Es necesario enviar formato de autorización de descuento.
- **En Arrendamiento:** Es necesario presentar copia de el Contrato de Arrendamiento, en el cual figuren lo siguientes datos: Nombre del arrendador, cédula de ciudadanía, dirección y teléfono, así mismo los datos del arrendatario el cuál debe ser el empleado.

**“Los demás beneficios no necesitan de ningún soporte”**

### **14. ¿Cada cuánto tiempo se puede modificar el plan de beneficios del empleado?**

Cada año, o por situaciones especiales del colaborador, como por ejemplo cambio de proveedores o de montos de los beneficios, cada vez que lo requiera. Se debe legalizar cualquier cambio con la firma del otrosí al contrato de trabajo.

### **15. ¿Qué pasa si se termina de pagar un beneficio: ejemplo un crédito de vehículo?**

Debe pasar ese monto a otro beneficio.

### **16. ¿Cómo es el proceso para realizar un cambio de beneficio?**

Se debe hacer la solicitud de forma escrita en el formato establecido para tal fin, a la Coordinadora de Gestión Humana de cada Sucursal, o al Analista de Beneficios en la Dirección General, entregándole o haciéndole llegar los soportes físicos necesarios. Por ejemplo, nuevo contrato de arrendamiento, orden de matrícula nueva del colegio, cambio del valor de la cuota del préstamo vivienda, entre otras.

### **17. ¿Cómo se liquidan los beneficios en caso de retiro de la compañía?**

Se elabora exactamente como lo establece la Ley, la única diferencia es que en Gestión Humana, la liquidación que se entrega es por el valor que el empleado tiene como salario base de cotización; ya que el valor de la liquidación correspondiente al monto de beneficios, como son las Cesantías, prima e intereses a las cesantías, se van consignando al fondo voluntario, dinero que tiene ciertas restricciones establecidas por la compañía, (Junio y diciembre).

### **18. ¿Cuándo se produce un retiro de la empresa sin justa causa, qué pasa con la indemnización?**

Esta también se calcula sobre el total de la remuneración, salario base más beneficios y se paga en la liquidación por el concepto bonificación por beneficios.

### **19. ¿En el disfrute de las vacaciones qué pasa con los beneficios?**

Los beneficios no se ven afectados, al empleado se le pagan sus beneficios al 100% mensual, distribuidos en el portafolio que ha escogido.

### **20. ¿Qué pasa cuando el empleado gana horas extras, con el cupo de beneficios?**

Se pagan a través de un concepto llamado bonificación por beneficios, liquidado sobre el cupo de beneficios más las compensaciones y se paga a través de la nómina normal y no como un beneficio.

**21. ¿Qué pasa cuando el empleado se incapacita?**

Los beneficios no se ven afectados, al empleado se le pagan sus beneficios al 100% mensual, distribuidos en el portafolio que ha escogido, gracias al seguro de incapacidad que la compañía adquiere, de su ahorro por pertenecer al PCFB.

**22. ¿Qué acontece cuando al empleado se le presenta una incapacidad parcial por accidente laboral y/o enfermedades?**

No está contemplado dentro del esquema.

**23. ¿Se obtiene algún beneficio tributario por estar en el plan?**

Si:

- Los bonos de canasta y restaurante hasta un monto de 2 SMMLV, no están sujetos a retención en el fuente ni constituyen ingreso tributario para el trabajador. Siempre y cuando la remuneración del trabajador sea inferior a 15 SMMLV.
- Permite el ahorro del impuesto del 4x1000.
- Los aportes voluntarios patronales e individuales, adicionados al aporte obligatorio del trabajador y que no excedan el 30% del ingreso tributario, son excluidos de renta.

**24. ¿Manejan documentos derivados de la relación laboral (coherencia) como: Contrato de Trabajo, Otrosí, Comprobante de Nómina, Certificación Laboral?**

Sí. (su descripción se da más adelante)

**5.3.2. PARÁMETROS DEL MANEJO DEL PLAN DE COMPENSACIÓN  
FLEXIBLE POR BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS**

***VER ARCHIVO EN EXCEL (1 Cuadro parámetros PCFB Salud Total).***

### 5.3.3. COHERENCIA: DOCUMENTOS SOPORTES ACTUALES

A continuación se anexan los documentos soportes que actualmente maneja Salud Total EPS, los cuales dan la coherencia en el registro documental del PCFB:

- **CONTRATO DE TRABAJO:** Anexo A
- **OTROSÍ AL CONTRATO DE TRABAJO:** Anexo B
- **LIQUIDADOR DE BENEFICIOS Y EJERCICIO FINANCIERO:** Salud Total realiza cálculos sobre un liquidador en Excel, que permite identificar las diferencias entre una remuneración convencional y una remuneración con un PCFB, el cual se explica a continuación:

***VER ARCHIVO EN EXCEL (2 Liquidador beneficios actual – Hoja Liquidador).***

- **Ahorro del Empleado:** Hace referencia al menor aporte en seguridad social que deja de hacer el empleado por el cupo de beneficios.
- **Ahorro de la Compañía:** Refleja el ahorro en seguridad social (ARP, parafiscales y salud que obtiene la compañía por el cupo de beneficios del empleado).
- **Compensaciones del Empleado:** Corresponde a las prestaciones sociales, junto al aporte institucional pensión (11.825%) del cupo de beneficios, los cuales la empresa envía a un plan institucional voluntario (Protección).
- **Distribución de Compensaciones:** Cada empleado adquiere automáticamente dos cuentas de aportes voluntarios institucionales y dos seguros, compuestos por:
  - Compensaciones:
    - Prestaciones Sociales.
    - Pensión Empresa (11.625%) del cupo de beneficios

- Ahorro adicional que da la compañía, después de descontar los seguros del 40% de la reinversión.
- Seguros: los cuales son adquiridos por la compañía, cumpliendo las siguiente función:
  - **Seguro de Vida:** Cubre 100 veces el cupo de beneficios en caso de muerte del empleado.
  - **Seguro de Vida:** Cubre las incapacidades del empleado al 100%, es decir sus beneficios no se verán afectados por este tipo de eventualidad.
- **Mayor Ingreso Mensual y Anual:** Indica el mayor flujo de cada mensual y anual, que obtiene el empleado por tener el 30% de su remuneración laboral en un PCFB.
- **Costo para la Compañía:** Corresponde al valor mensual y anual que le cuesta a la compañía cada empleado.



## **El Ejercicio Financiero, contiene:**

- **Distribución de los Beneficios:** De acuerdo al portafolio que ofrece la Compañía, el empleado distribuye su cupo de beneficios.
- **Distribución de compensaciones:** Como denota el liquidador las compensaciones del empleado son enviadas como aportes voluntarios institucionales de la siguiente manera:
  - **Fondo Voluntario de Pensiones Empresa:** A esta cuenta se están enviando las prestaciones sociales (cesantías, intereses y prima legal del cupo de beneficios), dinero que puede ser retirado por el empleado semestralmente en Junio y Diciembre.
  - **Fondo Voluntario de Pensiones empleado:** A esta cuenta se está enviando el aporte de pensión de la empresa (11.625%) del cupo de beneficios, junto a un ahorro adicional que da la compañía, después de descontar los seguros del 40% de la reinversión.

***VER ARCHIVO EN EXCEL (2 Liquidador beneficios actual – Hoja ejercicio financiero).***

- **COMPROBANTE DE NÓMINA** : Salud Total EPS, utiliza un solo comprobante de nómina en el cual refleja tanto lo salarial como los beneficios, distribuidos en devengos y deducciones.

<b>COMPROBANTE DE NÓMINA SALUD TOTAL EPS</b>			
<b>CÓDIGO NOMBRE</b>		<b>SUELDO BÁSICO NÓMINA</b>	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANT</b>	<b>DEVENGADOS</b>	<b>DEDUCCIONES</b>
SALARIO	30	2,800,000.00	
VALES DE ALIMENTACION		360,000.00	
FONDO VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPLEADO		500,000	
AHORRO FONDO DE EMPLEADOS		100,000	
PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD		60,000.00	
ADMINISTRACIÓN		70,000.00	
COMUNICACIÓN		60,000.00	
SEGUROS DE VEHÍCULO		50,000.00	
SEGURO DE VIDA		34,000.00	
SEGURO DE INCAPACIDAD		4,800.00	
APORTE VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPRESA		212,000.00	
APORTE VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPLEADO		186,000.00	
SALUD	30		112,000.00
PENSIÓN	30		108,500.00
FONDO DE SOLIDARIDAD	30		28,000.00
RETENCIÓN			75,000.00
GIRO DE BENEFICIOS			1,636,800.00
<b>TOTAL</b>		<b>4,436,800.00</b>	<b>1,960,300.00</b>
		<b>NETO A PAGAR</b>	<b>\$ 2,476,500.00</b>

**COMPENSACIONES DE BENEFICIOS Y SEGUROS QUE CUBRE LA COMPAÑÍA**

**CONTRAPARTIDA DE LOS BENEFICIOS**

- **CERTIFICACIÓN LABORAL** : Actualmente las certificaciones están reflejando tanto la porción salarial, los beneficios y las compensaciones por beneficios; de una manera discriminada como se observa a continuación.

## **LA DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA**

### **CERTIFICA**

Que (el)(la) señor(a), **LUISA FERNANDA LÓPEZ PEREZ** identificado(a) con la cédula de ciudadanía número **22.222.222**, labora en esta compañía desde el día **12 de septiembre de 2003**, desempeñando el cargo de **ANALISTA DE OPERACIONES**, con una remuneración total de: Cuatro millones trescientos noventa y ocho mil pesos M/CTE (\$4.398.000.00), distribuidos de la siguiente manera:

SALARIO	:	\$ 2.800.000.00
CUPO DE BENEFICIOS	:	\$ 1.200.000.00
COMPENSACIÓN POR BENEFICIOS	:	\$ 398.000.00

Se encuentra vinculado(a) en la empresa mediante contrato a término indefinido.

La presente se expide, en Bogotá a los 07 días del mes de febrero de 2006.

Cordialmente,

-----  
Directora Nacional de Gestión Humana

#### **5.4 COMPARACIÓN DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE DE BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS FRENTE A LA DOCUMENTACION CONCEPTUAL Y LA NORMATIVIDAD COLOMBIANA (SUGERENCIAS Y MEJORAS).**

Después del trabajo de campo, sobre los parámetros actuales del plan de compensación flexible por beneficios de Salud Total EPS, realizamos la comparación, frente la documentación conceptual y el estudio legal y tributario según la normatividad colombiana; resaltamos solo los aspectos que consideramos deben ser ajustados o mejorados.

##### **5.4.1. SUGERENCIAS EN CUANTO A LAS DEFINICIONES**

Las definiciones dadas por Salud Total, no están erradas, pero son escasas desde el punto de vista conceptual y de elementos que la componen, como:

- Es un sistema de pago flexible (que se ajuste a las necesidades del empleado)
- Debe existir un acuerdo previo
- Posee connotación extrasalarial
- Otorga beneficios mutuo :
  - Para el Empleado: aumento de flujo de caja y calidad de vida
  - Para la Empresa : optimización de costos laborales

##### **5.4.2. SUGERENCIAS EN CUANTO A LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESQUEMA DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE DE BENEFICIOS**

El Plan de Compensación Flexible por Beneficios de Salud Total EPS, cumple en general con las características de un Esquema Flexible de Beneficios; pero es

necesario hacer ajustes en cuanto a la *Coherencia* de algunos de los documentos soportes del Plan de Compensación Flexible por Beneficios:

- *Contrato de trabajo:* No hace referencia al plan de beneficios y según la validación realizada por el abogado asesor, dicho contrato está bien diseñado.
- *Otrosí al contrato de Trabajo:* Aquí es donde se cambia la connotación de la porción extrasalarial a Beneficios. No hay modificaciones.
- *Certificación Laboral:* Este documento se debe **ajustar** , para que refleje la totalidad de la remuneración laboral del empleado (70% salario y 30% de beneficios), sin incluir las compensaciones, ya que pueden generar confusión al momento de analizar la certificación.
- *Comprobante de Nómina:* Después de analizar el comprobante de Nómina actual de Salud Total EPS, **sugerimos** manejar tres columnas, en las cuales se indiquen:
  - Los devengos : donde se incluya todo lo relacionado con la porción salarial ( el 70%)
  - Las deducciones : se reflejen los descuentos derivados de la porción salarial.
  - Los beneficios: corresponde al portafolio en el cual cada empleado ha distribuido su cupo de beneficios (30%), **sin incluir las compensaciones ni los seguros.** (pues estos no representan flujo de caja mensual para el empleado)

El neto a pagar resulta de restar los devengos y las deducciones, la columna de beneficios es solo una columna informativa. Así solucionamos el inconveniente que posee el actual formato , el cual muestra el portafolio en los devengos y paralelamente una contrapartida (giro de beneficios). Dicho manejo confunde a los

empleados y los perjudica a la hora de realizar trámites de tipo crediticio , pues no refleja el flujo de caja real que se tiene en el mes.

#### 5.4.3. SUGERENCIAS EN CUANTO A LAS VENTAJAS DE UN PCFB PARA EL EMPLEADO

De las ventajas mencionadas en el numeral 5.1 , las siguientes no se dan:

- Incremento del poder adquisitivo a través del ahorro, que se obtiene al disminuir las bases de aportes a la seguridad social y a la retención en la fuente, al no ser tenido en cuenta el cupo de beneficios, en su cálculo:
  - **Manejo Actual:** Salud Total esta incurriendo en un grave error, le está dando al empleado la opción de ahorrarse su aporte a pensión (3.875%) sobre el cupo de beneficios, lo cual afecta directamente su Pensión Futura.
  - **Manejo Sugerido:** Es necesario que Salud Total EPS :
    - Redireccione el destino de la reinversión del 40% del ahorro de la compañía para que cubra seguros y posteriormente el aporte a pensión del empleado ó
    - le retenga al empleado su aporte y lo lleve a que cumpla su finalidad, a través de un fondo de pensiones voluntarias.
- La Pensión futura no se ve afectada, ya que ésta se compensa a través de un ahorro a un fondo voluntario de pensiones de los aportes de ambas partes:
  - **Manejo Actual :** Este es el aspecto más grave que se está dando desde el punto de vista legal. Aunque la ley 344 de 1996 claramente exime de aportes a pensión a los ingresos extrasalariales, no deja de ser preocupante pues va en contra de los derechos adquiridos por el trabajador. En Salud Total EPS:

- están enviando mensualmente al fondo de Pensiones voluntarias institucional, solo el 11.625% correspondiente al aporte a pensión del empleador y
  - adicionalmente este dinero puede ser retirado por el empleado en el momento que lo solicite para fines de adquisición de vivienda o cuando termine su vínculo laboral con la empresa.
  - **Manejo Sugerido** : Los aportes a pensión tanto del empleado como el de la empresa, deben ser enviados al mismo fondo de pensiones obligatorias pero como un Ahorro Voluntario y dejar claro que solo pueden ser destinados para efectos de la Pensión por invalidez, vejez o muerte.
- Reconocimiento de las prestaciones legales:
  - **Manejo Actual:** las prestaciones de ley están siendo reconocidas como Compensaciones por Beneficios y se están enviando como un ahorro voluntario institucional a un Fondo de Pensiones establecido para toda la compañía y pueden ser retiradas :
    - Compensación por Prima: semestralmente en junio y/o diciembre.
    - Compensación por Cesantías e Intereses: solo cuando el empleado termine su vínculo laboral o en casos muy puntuales para adquisición de vivienda.
  - **Manejo Sugerido:** solo se sugiere cambiar que las compensaciones por cesantías sean entregadas para cualquiera de los fines establecidos por la ley: educación superior, arreglos locativos y adquisición de vivienda.

- Reconocimiento de horas extras sobre el cupo de beneficios:
  - **Manejo Actual** : se paga el equivalente de las horas extras por el cupo de beneficios como Bonificación por Beneficios sumadas a las compensaciones, las cuales están siendo pagadas directamente al empleado (pensión y prestaciones sociales).
  - **Manejo Sugerido:** pagar el equivalente a las horas extras y las compensaciones deben ser consignadas en las cuentas respectivas como aportes voluntarios.
  
- Pago de incapacidad por el cupo de beneficios:
  - **Manejo Actual:** la compañía tiene el seguro que cubre solo el cupo de beneficios en caso de incapacidades por enfermedad general, maternidad, accidentes y enfermedades laborales.
  - **Manejo Sugerido:** el seguro debe cubrir además las incapacidades parciales permanentes por el cupo de beneficios.

#### 5.4.4. COMPARACIÓN DEL PORTAFOLIO : SUGERENCIAS Y MEJORAS

En cuanto al portafolio de beneficios, sugerimos cambios en la clasificación de los grupos , documentación requerida como soporte , nombre y manejo de algunos de ellos:

- Ahorro.
- Consumo.
- Inversión.
- Seguridad.
- Recreación.



Documentamos, mejoramos y actualizamos, cada uno de los productos identificando:

- Nombre del producto
- Definición del producto
- Modalidad del beneficio
- Naturaleza Jurídica (en el caso que sea contemplado por la legislación colombiana, en el campo laboral o tributario).
- Características generales del producto.

#### 5.4.4.1 COMPARACIÓN PORTAFOLIO AHORRO

##### 5.4.4.1.1 Aporte Voluntario Pensión

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE DEFINICIÓN</b>	Fondo voluntario de pensiones empleado Aporte voluntario en cabeza del empleado	Aporte voluntario pensión Aporte voluntario en cabeza del empleado determinado por su capacidad de ahorro e interés particular a un fondo voluntario de pensiones.
<b>NATURALEZA JURÍDICA</b>	Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total	<b>Ley 488 de 1988</b> * Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total * Permanencia mínima de cinco años en el Fondo de Pensiones, para obtener el beneficio tributario * Pago Directo al empleado con alivio de retención en la fuente.
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario. * No es base para la seguridad social.  * Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones  * Se debe diligenciar formulario de afiliación al fondo de pensiones voluntarias que escoja el trabajador.  * Por su naturaleza el empleado dispone de este dinero en el momento que lo desee, asumiendo el beneficio tributario y la carga administrativa del fondo.

## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO AHORRO

### 5.4.4.1.2 Aporte Voluntario Institucional Empresa

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE DEFINICIÓN</b>	Fondo voluntario de pensiones empresa Aporte voluntario empresa, correspondiente a las prestaciones sociales por el cupo de beneficios	Aporte voluntario institucional empresa Aporte institucional realizado por el empleador, al fondo de pensiones voluntarias a nombre del empleado, correspondiente a la compensación por prestaciones sociales (prima, cesantías e intereses) del cupo de beneficios.
<b>NATURALEZA JURÍDICA</b>	Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total	<b>Ley 488 de 1988</b> * Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total * Permanencia mínima de cinco años en el Fondo de Pensiones, para obtener el beneficio tributario * Pago directo al empleado con alivio de retención en la fuente.
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>	* <b>TIEMPO DE RETIRO:</b> Salud Total ha establecido que el empleado puede retirar este dinero semestralmente (Diciembre y Junio), sin importar a que prestación social corresponda.	* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario. * No es base para la seguridad social. * Se incluye: otrosí y en el certificado de ingreso y retenciones * Se debe diligenciar formulario de afiliación al fondo de pensiones voluntarias con el cual la compañía adquirió su plan institucional. * <b>TIEMPO DE RETIRO:</b> Según los parámetros de Ley, la disponibilidad de estos dineros debe ser de la siguiente manera:  <b>Compensación de Cesantías:</b> dicho retiro debe ser autorizado por la empresa, para uso exclusivo de lo estipulado por ley: compra de vivienda reparaciones locativas, educación superior, o al momento del retiro de la compañía <b>Compensación de intereses de cesantías:</b> Se deben entregar al mismo tiempo que se cancelan las cesantías anteriormente mencionadas o anualmente en el mes de Enero. <b>Compensación de prima legal:</b> se puede retirar semestralmente en los meses de Junio y Diciembre.

## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO AHORRO

### 5.4.4.1.3 Aporte Voluntario Institucional Empleado

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE DEFINICIÓN</b>	Fondo voluntario de pensiones empresa (ahorro) Es el aporte correspondiente a la empresa (11.625%) de su cupo de beneficios, a un fondo de pensiones voluntarias; sumado a un porcentaje que resulta de restar los seguros de salud y vida, del 40% de ahorro que obtiene la compañía de su PCFB y que reinvierte en los empleados.	Aporte voluntario institucional empleado Aporte institucional en cabeza del empleador a un fondo voluntario de pensiones; correspondiente a la compensación por pensión empresa (11.625%) y por pensión empleado (3.875%) del cupo de beneficios. * Es necesario que el aporte del empleado (3.875%) de su cupo de beneficios, también sea tenido en cuenta, <b><u>para no perjudicar al trabajador a futuro en su pensión de vejez, invalidez y muerte (IVM).</u></b>
<b>NATURALEZA JURÍDICA</b>	Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total	<b>Ley 488 de 1988</b> * Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total * Permanencia mínima de cinco años en el Fondo de Pensiones, para obtener el beneficio tributario * Pago Directo al empleado con alivio de retención en la fuente.
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario. * No es base para la seguridad social. * Se incluye: otrosí y en el certificado de ingreso y retenciones * Este aporte debe ser consignado en el mismo fondo donde el empleado tenga su pensión obligatoria, pero como un aporte a una cuenta voluntaria. * <b>TIEMPO DE RETIRO:</b> este aporte solo podrá reclamarse al momento de cobrar la pensión por IVM. <b>Restricciones:</b> * Para quienes este afiliados al ISS, este aporte se llevara a un fondo voluntario de pensiones * El tope para realizar los aportes, corresponden a los de ley, es decir 25 salarios mínimos legales vigentes.

## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO AHORRO

### 5.4.4.1.4 Ahorro Fondo de Empleados

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Ahorro fondo de empleados	Ahorro fondo de empleados
<b>DEFINICIÓN</b>	Es el Ahorro mínimo del 5% del salario que decide hacer el empleado.	Es el Ahorro mínimo del 5% del salario que decide hacer el empleado.
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li><li>* No es base para la seguridad social.</li> <li>* Se incluye: otro si, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li><li>* Se debe diligenciar formulario de afiliación al fondo de empleados</li> <li>* Por su naturaleza el empleado dispone de este dinero libremente en el momento del retiro de la compañía, o en cualquier momento, pero es penalizado por el fondo con el descuento del 6% de sus ahorros</li></ul>

## 5.4.4.2 COMPARACIÓN PORTAFOLIO CONSUMO

### 5.4.4.2.1 Vales de Alimentación

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Vales de alimentación	Vales de alimentación
<b>DEFINICIÓN</b>	Bonos Big Pass.	Monto reconocido a través de vales, para la adquisición de alimentos del trabajador o su familia, canjeables para compra en almacenes de cadena o consumo en restaurantes.
<b>NATURALEZA JURIDICA</b>	Exento de retención hasta el tope de 2 salarios mínimos legales vigentes, para empleados con salarios menores a 15 SMLV, tomando en cuenta todos los ingresos tributarios, salariales y no salariales al 100%.  Es de aclarar que para los salarios integrales se evalúa al 70% del salario y los demás ingresos no salariales al 100%.	<b>Pagos al empleado con alivio de retención: (Art 84 Ley 788 de 2002):</b>  * Cuando los pagos en vales de alimentación del mes hacia el trabajador o su familia, no excedan la suma de dos (2) SMLV * Cuando el salario del trabajador beneficiado no exceda de 15 SMLV (año 2006: 6.120.000), <b>(DIAN* Concepto 015454 marzo 2003, salarios Integrales descontando el factor prestacional):</b> * Es de aclarar que para salarios integrales el tope de los 15 SMLV, se evalúa sobre su salario / 1.3 y dicho monto no puede superar (año 2006: \$ 7.956.000)
<b>MODALIDAD</b>	Vales de alimentación	* Vales restaurante * Vales de mercado
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario. * No es base para la seguridad social. * Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones * Con cobertura nacional en múltiples sitios. * Pagaderos al portador sin visado. * Vencimiento anual. * No devolución en efectivo. * Nominación determinada por el usuario. * Genera el ahorro del 4 x 1000 hacia el empleado



## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO CONSUMO

### 5.4.4.2.2 Vales de Gasolina

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Combustible y mantenimiento primario	Vales de gasolina
<b>DEFINICIÓN</b>	Bonos Big Pass	Vales canjeables en estaciones de servicio para sufragar gastos de movilización del empleado
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li><li>* No es base para la seguridad social.</li> <li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li><li>* Con cobertura nacional en múltiples sitios.</li><li>* Pagaderos al portador sin visado.</li><li>* Vencimiento anual.</li><li>* No devolución en efectivo.</li><li>* Nominación determinada por el usuario.</li><li>* Genera el ahorro del 4 x 1000 hacia el empleado</li></ul>



## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO CONSUMO

### 5.4.4.2.3 Beneficio Educación

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Beneficio educación	Beneficio educación
<b>DEFINICIÓN</b>	Generación de cheques a terceros para cubrir gastos de educación	Pagos directos a establecimientos educativos y entidades financieras por conceptos derivados de educación y capacitación del empleado cónyuge e hijos.
<b>MODALIDAD</b>	Matrículas Pensiones Giro de cheques a entidades para el pago de créditos educativos a través de un beneficios que se llama Cuota corporativa.	Matrículas Pensiones Créditos educativos
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li> <li>* No es base para la seguridad social.</li> <li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li> <li>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</li> <li>* El empleado debe adjuntar una certificación de la entidad educativa o establecimiento financiero, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago.</li> </ul>

## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO CONSUMO

### 5.4.4.2.4 Beneficio Salud

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Beneficio salud	Beneficio salud
<b>DEFINICIÓN</b>	Generación de cheques a terceros para cubrir gastos adicionales de salud	Pagos directos a entidades prestadoras de salud del empleado cónyuge, hijos y/o padres.
<b>MODALIDAD</b>	Medicina prepagada Planes Complementarios UPC Adicionales	Medicina prepagada Planes Complementarios UPC Adicionales Planes Odontológicos Tratamientos no cubiertos por el POS
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li> <li>* No es base para la seguridad social.</li>   <li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li> <li>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</li>   <li>* El empleado debe adjuntar una certificación de la entidad prestadora de salud, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago.</li> </ul>

## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO CONSUMO

### 5.4.4.2.5 Beneficio Comunicación

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Beneficio comunicación	Beneficio comunicación
<b>DEFINICIÓN</b>	Generación de cheques a terceros para cubrir gastos de comunicación	Pagos directos a entidades prestadoras del servicio
<b>MODALIDAD</b>	Cable Telefonía celular	Cable Telefonía celular Internet Inscripciones a publicaciones
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li> <li>* No es base para la seguridad social.</li>   <li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li> <li>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</li>   <li>* El empleado debe adjuntar una certificación de la entidad prestadora del servicio, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago.</li> </ul>

## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO CONSUMO

### 5.4.4.2.6 Beneficio de Vivienda

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Beneficio de vivienda	Beneficio de vivienda
<b>DEFINICIÓN</b>	Generación de cheques a terceros para cubrir gastos de vivienda	Pagos directos a entidades prestadoras del servicio
<b>MODALIDAD</b>	Arriendo	Arriendo Administración
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li><li>* No es base para la seguridad social.</li> <li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li><li>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</li> <li>* El empleado debe adjuntar una certificación del establecimiento, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago.</li></ul>

### 5.4.4.3 COMPARACIÓN PORTAFOLIO SEGURIDAD

#### 5.4.4.3.1 Beneficio Seguridad

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Pólizas: hogar, vehículo, hospitalización y cirugía, exequial	Beneficio seguridad
<b>DEFINICIÓN:</b>	Generación de cheques a terceros para cubrir gastos de Pólizas	Pagos directos a entidades corredoras de seguros por conceptos derivados de pólizas de cobertura individual y/o familiar.
<b>MODALIDAD</b>	Póliza Hogar Póliza de vehículos Póliza exequial Póliza de hospitalización y cirugía	Póliza Hogar Póliza de vehículos Póliza exequial Póliza de hospitalización y cirugía Póliza Educativa Póliza de responsabilidad civil (Profesionales Área Medica)
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES:</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li> <li>* No es base para la seguridad social.</li> <li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li> <li>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</li> <li>* Se adquiere mejores tarifas, si se realiza una negociación colectiva por parte de la compañía, pero en cabeza de los empleados.</li> <li>* El empleado debe entregar copia de las pólizas firmadas con la entidad corredora de seguros que soporte el giro de este cheque</li> </ul>

#### 5.4.4.4 COMPARACIÓN PORTAFOLIO INVERSIÓN

##### 5.4.4.4.1 Beneficio AFC

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE DEFINICIÓN</b>	Ahorro para el fomento de la construcción Ahorro para el fomento de la construcción	Beneficio AFC Sumas que destine el trabajador al ahorro a largo plazo en las cuentas de ahorro denominadas "Ahorro para el Fomento a la Construcción *AFC*
<b>NATURALEZA JURÍDICA</b>	Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total	<b>Ley 488 de 1988, Modificado por el decreto 2577 de 1999</b> * Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total * Para obtener el beneficio tributario al retiro de dicha cuenta debe ser destinada exclusivamente para compra de vivienda. * Pago Directo al empleado con alivio de retención en la fuente.
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario. * No es base para la seguridad social. * Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones Decreto 2577 de 1999, Art 8: El trabajador deberá manifestar por escrito su voluntad al empleador, con anterioridad al pago del salario y demás ingresos laborales, indicando el número y entidad financiera donde posee su cuenta de "Ahorro para el Fomento de la Construcción AFC", el monto que desea consignar y si el mismo se refiere a un solo pago o a los que se realizan durante determinado periodo. El trabajador podrá identificar más de una cuenta AFC , poseídas en diferentes entidades financieras. Las Cuentas de Ahorro para el Fomento a la Construcción AFC, deben tener un solo titular.

## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO INVERSIÓN

### 5.4.4.4.2 Crédito de Vehículo

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Crédito de Vehículo	Crédito de Vehículo
<b>DEFINICIÓN</b>	Generación de cheques a terceros para el pago de las cuotas del crédito de vehículo	Generación de cheques a terceros para el pago de las cuotas del crédito de vehículo. Salud Total tiene un convenio con Davivienda, buscando establecer mejores prevendas para sus empleados
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li><li>* No es base para la seguridad social.</li> <li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li><li>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</li> <li>* El empleado debe entregar copia de la libranza firmada con la entidad bancaria, que soporte el giro de este cheque</li></ul>

## CONTINUACIÓN COMPARACIÓN PORTAFOLIO INVERSIÓN

### 5.4.4.4.3 Crédito Hipotecario de Vivienda

PARAMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Cuota corporativa	Crédito Hipotecario de vivienda
<b>DEFINICIÓN:</b>	Giro de cheques a entidades para el pago de créditos de vivienda.	Generación de cheques a terceros para el pago de las cuotas del crédito de vivienda. Salud total tiene un convenio con Davivienda, buscando establecer mejores prevendas para sus empleados, aunque se giran cheques a otras entidades.
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES:</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li><li>* No es base para la seguridad social.</li><li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li><li>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</li><li>* El empleado debe entregar copia de la libranza firmada con la entidad bancaria, que soporte el giro de este cheque</li></ul>



#### 5.4.4.5 COMPARACIÓN PORTAFOLIO RECREACIÓN

##### 5.4.4.5.1 Beneficio Recreación

PARÁMETROS	MANEJO ACTUAL	MANEJO SUGERIDO
<b>NOMBRE</b>	Beneficios vacaciones, club y viajes	Beneficio recreación
<b>DEFINICIÓN</b>	Generación de cheques a terceros para cubrir gastos de recreación	Pagos directos a entidades prestadoras del servicio con cobertura individual y/o familiar.
<b>MODALIDAD</b>	Planes vacacionales Cuotas club	Planes vacacionales Cuotas club Viajes
<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES</b>		<ul style="list-style-type: none"><li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li><li>* No es base para la seguridad social.</li><li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li><li>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</li><li>* El empleado debe adjuntar una certificación de la entidad prestadora del servicio, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago.</li></ul>

#### **5.4.5. SUGERENCIA Y MEJORAS EN EL LIQUIDADOR DE BENEFICIOS Y EJERCICIO FINANCIERO**

El liquidador que se maneja actualmente, consideramos es un poco confuso para el empleado en cuanto a presentación, además que incluye el aporte a pensión del empleado como ahorro para el colaborador. Según lo sugerido anteriormente, este aporte debe ser asumido por el empleador, cubriéndolo con el dinero que reinvierte del ahorro que obtiene por cada empleado que pertenezca al PCFB , obviamente después de pagar los seguros (vida e incapacidad) . Se realizan los ajustes pertinentes al liquidador tanto de fondo como de forma.

***VER ARCHIVO EN EXCEL (3 Liquidador beneficios sugerido – Hoja Liquidador).***

***VER ARCHIVO EN EXCEL (3 Liquidador beneficios sugerido – Hoja Ejercicio financiero).***

## **5.5 DOCUMENTO GUÍA DEL PLAN DE COMPENSACION FLEXIBLE POR BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS.**

Bajo este documento, consolidamos la información general y estructural de los parámetros del modelo de compensación flexible de Salud Total EPS. Actualmente no existe un manuscrito en la compañía, el que se encontró, fue el documento inicial de la implementación del plan en el año de 2002.

Cabe mencionar que el siguiente documento, resulta del análisis que realizamos los integrantes del trabajo, con respecto a la documentación conceptual, soporte legal y el trabajo de campo, donde se levantó la información con respecto a los parámetros actuales del Plan de Beneficios de Salud Total EPS.; a partir de esto se realizaron las sugerencias y mejoras pertinentes.

### **PRESENTACIÓN**

Este documento contiene las políticas de SALUD TOTAL S.A. E.P.S., respecto al sistema de compensaciones laborales llamado "Plan de Compensación Flexible por Beneficios para los empleados de SALUD TOTAL S.A. E.P.S ".

**MODELO DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS DE SALUD**  
**TOTAL EPS.**

**Definición del plan de compensación flexible por beneficios para empleados**

"El Plan de Compensación Flexible de Beneficios es un sistema de pagos flexible, de connotación extrasalarial, que permite a los empleados de una compañía aumentar su flujo de caja mensual, al decidir como quieren percibir su ingreso laboral de acuerdo con sus necesidades personales y familiares, orientado a mejorar la calidad de vida de los empleados y a optimizar los costos laborales de las empresas".

Consiste en la distribución de la remuneración laboral, en un sueldo y cupo de beneficios no salariales, cumpliendo con los parámetros de la legislación colombiana (**Ley 50 de 1990-Art 15** :connotación extrasalarial de una porción del ingreso y **Ley 344 de 1996-Art 17**: no aportes a seguridad social por porción extrasalarial).

Es política de la Compañía que todos sus colaboradores se encuentren en el PCFB, seleccionando libremente un portafolio de beneficios, realizando un ejercicio de planeación financiera,, bajo la asesoría de la Compañía. Con una distribución del 70% en sueldo y un 30% en beneficios, cumpliendo con las condiciones del mercado.

Obviamente se respetan las siguientes situaciones especiales o excepciones como:

- Personal en el Régimen de Transición Pensional.
- Aprendices y Practicantes Senas y Universitarios.
- Empleados que devenguen el salario mínimo mensual vigente y los mínimos integrales.

- Empleados a los cuales les falten los 10 últimos años para pensionarse.

### **Ventajas para el empleado:**

- Diseño de un Portafolio de beneficios personalizado de pagos, satisfaciendo las necesidades individuales.
- Incremento del poder adquisitivo a través del ahorro, por la disminución de gastos derivados de la relación laboral.
- Permite que se obtengan mejores precios y servicios al ingresar en planes corporativos como: Pólizas, convenios para créditos, etc.
- Contribuye a ser más efectiva la administración de los costos laborales de la compañía, lo cual repercute en las políticas salariales (aumentos salariales, distribución de utilidades entre los colaboradores, nivelaciones salariales de acuerdo al mercado), fomento del empleo y reinversión en servicio de la compañía.

### **Beneficios adicionales por pertenecer al PCFB**

- Por políticas de la compañía, los aumentos salariales de cada empleado se distribuyen equitativamente tanto en salario como en beneficios.
- La compañía reinvierte en los empleados, mínimo el 40% del ahorro, de la siguiente manera:
  - En un seguro de vida para el empleado, hasta por 100 veces el valor de su cupo de beneficios en amparo básico; previa aceptación de la aseguradora.
  - En un Seguro de incapacidad para el empleado, que garantiza que en esta eventualidad y las derivadas de la misma, los beneficios le lleguen al 100% a los empleados o sea reconocida la respectiva indemnización.

- Después de descontar los seguros, el valor restante debe cubrir el aporte de pensión del empleado por el cupo de beneficios, el cual se consignará junto con el aporte de la empresa al mismo fondo donde esté afiliado el empleado, pero como aporte voluntario.

### **Formalización y modificación del portafolio**

Después de la inducción que se realiza sobre el Plan de compensación flexible de beneficios junto con la Asesoría Financiera, el trabajador elige su plan de beneficios y el Coordinador de Gestión Humana de cada sucursal, imprime el Otrosí a su contrato de trabajo junto con una copia del ejercicio financiero definitivo, para la correspondiente firma y aprobación por parte del trabajador.

El portafolio puede ser modificado en las siguientes eventualidades:

- Cada año en el mes de enero, se realiza una modificación colectiva generada por los aumentos de salario, lo cual implica redistribuir su portafolio de beneficios.
- Durante el año el empleado puede modificar su portafolio cada vez que lo necesite, realizando una notificación a la persona encargada del PCFB de cada sucursal, vía e-mail o bajo solicitud escrita, anexando la documentación requerida para cada beneficio, (ejemplo: Cuando termina de cancelar un crédito, póliza, etc., que esté pagando dentro de su portafolio)

### **IMPORTANTE**

**Los beneficios sin ninguna excepción, se giran a un tercero.**

### **Pago de beneficios en caso de retiro de la compañía**

Se realiza una liquidación bajo los parámetros de ley, con la diferencia que en Gestión Humana la liquidación que se entrega es por el valor que Usted tiene como salario base de liquidación, ya que el valor de la liquidación correspondiente al cupo de beneficios (prestaciones sociales), se ha estado consignando mensualmente al fondo voluntario; y lo correspondiente a vacaciones se paga como una *bonificación por beneficios*, junto a la liquidación de salarios.

**TABLA 11:** Fechas de Retiro Compensaciones prestaciones sociales

<b>PRESTACIONES SOCIALES DE BENEFICIOS</b>	<b>TIEMPO DE RETIRO</b>
<b>Compensación de Cesantías:</b>	Dicho retiro debe ser autorizado por la empresa, para uso exclusivo de lo estipulado por ley: compra de vivienda reparaciones locativas, educación superior, o al momento del retiro de la compañía
<b>Compensación de intereses de cesantías:</b>	Se deben entregar al mismo tiempo que se cancelan las cesantías anteriormente mencionadas o anualmente en el mes de Enero.
<b>Compensación de Prima Legal</b>	Semestralmente (Junio y Diciembre)

### **Terminación unilateral del contrato sin justa causa: pago de la Indemnización**

Ésta se calcula como lo indica la ley, lo correspondiente a salario como indemnización y lo del cupo de beneficios se paga como una *bonificación por beneficios*

### **Disfrute de las vacaciones**

El empleado no se ve afectado, los beneficios se pagan al 100% mensual, distribuidos en el portafolio que ha escogido.

### **Pago de horas extras en el Plan de Compensación Flexible por Beneficios**

Se pagan directamente al empleado, a través de un concepto llamado bonificación por beneficios, liquidado sobre el cupo de beneficios, y sus respectivas compensaciones (prestaciones sociales y aportes a pensión); se consignan como aportes voluntarios institucionales en cada cuenta correspondiente.

### **Pago de incapacidad en el Plan de Compensación Flexible por Beneficios**

Los beneficios no se ven afectados, al empleado se le pagan sus beneficios al 100% mensual, distribuidos en el portafolio que ha escogido, gracias al seguro de incapacidad que la compañía adquiere, de su ahorro por pertenecer al PCFB.

### **Pago de incapacidad parcial por accidente laboral y/o enfermedades**

El seguro de incapacidad o de vida debe contemplar el pago de estos ítems, de acuerdo a una previa evaluación del porcentaje de incapacidad para laborar

### **BENEFICIOS TRIBUTARIOS DEL PCFB**

- **Los aportes voluntarios a pensión generan los siguientes beneficios tributarios**
  - Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total
  - Pago Directo al empleado con alivio de retención en la fuente



- **Vales de alimentación**
  - Cuando los pagos en vales de alimentación del mes hacia el trabajador o su familia, no excedan la suma de dos (2) SMLV.
  - Cuando el salario del trabajador beneficiado no exceda de 15 SMLV (año 2006: 6.120.000).
  - Es de aclarar que para salarios integrales el tope de los 15 SMLV, se evalúa sobre su salario / 1.3 y dicho monto no puede superar (año 2006:7.956.000)
  
- **Permite el ahorro del 4\*1000 del cupo de beneficios**

### **PORTAFOLIO DE BENEFICIOS ACTUAL**

El portafolio de Beneficios está clasificado en cinco grupos, que son:

- Ahorro.
- Consumo.
- Inversión.
- Seguridad.
- Recreación.

***VER ARCHIVO EXCEL (4 Portafolio de beneficios Salud Total)***

## **EJEMPLO DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS**

Para un entendimiento más claro sobre el proceso del PCFB, tomaremos el caso de una persona la cual posee un plan de beneficios (70 – 30), cumpliendo con las políticas de la Compañía:

Es decir su remuneración laboral al 100% es de:	\$4.000.000.00
El sueldo del empleado de su PCFB es de (70%):	\$2.800.000.00
Sus beneficios son (30%):	\$1.200.000.00

- En el Ejercicio Financiero indicaremos el resultado del ahorro del Empleado (adicional su incremento en el flujo de caja mensual y anual), como el ahorro de la empresa que se genera al pertenecer al PCFB.
- Escogencia de los beneficios en un supuesto al repartir sus necesidades en el portafolio.
- Actualización del otrosí al contrato de trabajo según dicha escogencia.

***VER ARCHIVO EXCEL (5 Liquidador Salud Total Definitivo - Hoja Liquidador)***

***VER ARCHIVO EXCEL (5 Liquidador Salud Total Definitivo - Hoja Ejercicio Financiero)***

COMPROBANTE DE NÓMINA: los beneficios se reflejan en el comprobante de la siguiente manera:

CÓDIGO		DESCRIPCIÓN		CANT	DEVENGADOS	DEDUCCIONES	BENEFICIOS
SALARIO				30	2,800,000.00		
SALUD		(4%)		30		112,000.00	
PENSIÓN EMPLEADO		(3.875%)		30		108,500.00	
FONDO DE SOLIDARIDAD		(1%)		30		28,000.00	
RETENCIÓN				30		75,000.00	
APORTE VOLUNTARIO PENSIÓN							500,000.00
AHORRO FONDO DE EMPLEADOS							100,000.00
VALES DE ALIMENTACIÓN							360,000.00
PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD							60,000.00
ADMINISTRACIÓN							70,000.00
COMUNICACIONES							60,000.00
SEGURO DE VEHÍCULO							50,000.00
<b>TOTAL</b>					<b>2,800,000.00</b>	<b>323,500.00</b>	<b>1,200,000.00</b>
<b>NETO A PAGAR</b>					<b>\$ 2,476,500.00</b>		
SON: Dos millones cuatrocientos setenta y seis mil quinientos pesos m/cte							
OBSERVACIÓN:							
FIRMA:							

**CERTIFICACION LABORAL**

**LA DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA**

**CERTIFICA**

Que (el)(la) señor(a), **LUISA FERNANDA LOPEZ PEREZ** identificado(a) con la cédula de ciudadanía número **22.222.222**, labora en esta compañía desde el día **12 de septiembre de 2003**, desempeñando el cargo de ANALISTA DE OPERACIONES, con una remuneración total de: Cuatro millones pesos M/CTE (\$4.00.000.00), distribuidos de la siguiente manera:

SALARIO	:	\$ 2.800.000.00
CUPO DE BENEFICIOS	:	\$ 1.200.000.00

Se encuentra vinculado(a) en la empresa mediante contrato a término indefinido.

La presente se expide, en Bogotá a los 07 días del mes de febrero de 2006.

Cordialmente,

-----  
Directora Nacional de Gestión Humana



## CONCLUSIONES

- Establecimos que el Plan de compensación flexible por beneficios, se presenta como un nuevo sistema de remuneración en el ámbito laboral colombiano, que permite a las compañías reevaluar sus costos laborales, incrementando la inversión en el producto o servicio que ofrece, optimizando las políticas de remuneración y a su vez aumentando el empleo y mejorando las condiciones laborales de sus colaboradores.
- Realizamos una investigación exhaustiva referente al sustento legal y tributario de la normatividad colombiana, dándonos las bases suficientes para justificar el modelo de compensación flexible por beneficios que posee Salud Total EPS y concluimos que en términos generales el plan se ajusta a lo dispuesto por las normas y leyes laborales y tributarias.
- Paralelamente analizamos cada uno de los parámetros del plan de remuneración por beneficios de Salud Total EPS., validando los modelos vigentes en compensación flexible, de prestigiosas compañías de consultoría, que existen en el mercado colombiano, buscando complementar y así poder sugerir cambios en los siguientes aspectos que a continuación se mencionan:
  - Planteamos nuevas definiciones en cuanto a los conceptos del plan para Salud Total EPS.
  - La liquidación de las compensaciones fue replanteada desde el punto de vista de los aportes a Pensión, ya que no se estaba contemplando el aporte del empleado, sino sólo el de la compañía. Es importante que la cotización de los aportes a pensión por la porción de beneficios se realice al mismo fondo donde la persona tenga su pensión obligatoria o mínimo a un fondo de pensiones

voluntaria y adicionalmente se restrinja el acceso a este dinero, para que sea utilizado exclusivamente para su finalidad original: la pensión a futuro del empleado por IVM.

Dicho aporte se cubrirá con la reinversión del ahorro de la compañía, después de descontar los seguros de vida y de incapacidad. Esta práctica disminuye el ahorro que el Plan de Compensación Flexible por Beneficios ofrece a la compañía, pero le evitará a futuro problemas legales derivados de posibles reclamaciones laborales.

- Las compensaciones correspondientes a las prestaciones sociales del cupo de beneficios, deben ser consignadas al fondo de pensiones voluntarias como se hace actualmente, con la salvedad de que no pueden ser retiradas en su totalidad semestralmente sino cada una en los términos prescritos en la ley (como se explica en el portafolio).
- En cuanto a la documentación que da coherencia al esquema, es necesario ajustar:
  - Las certificaciones laborales: deben certificar solamente el total de la remuneración laboral pactada en el contrato, discriminadas en salario y beneficios, ya que estos dos rubros representan lo entregado directamente al empleado como sus devengos.
  - Los comprobantes de nómina: en este documento es imperante no reflejar ningún tipo de contrapartida de los beneficios; la cual se presta para confusiones. El manejo de tres (3) columnas consideramos es lo adecuado: devengos, deducciones y beneficios.

- Al liquidador de beneficios se le hicieron ajustes de forma, con el fin de que sea más entendible para el empleado. Y en su contenido y formulación, se realizaron las modificaciones necesarias para que el aporte a pensión del empleado se refleje correctamente y sea cubierto por la compañía.
  - El ejercicio financiero: se ajustaron detalles de presentación y se incluyeron los costos de los seguros, para que el empleado tenga claridad del total de compensaciones y reinversión por parte de la compañía.
  - Se hizo una reclasificación de los grupos del Portafolio y cambios en nombres de los beneficios, específicamente en los de Aportes Voluntarios, con el fin de poderlos distinguir fácilmente.
- Estructuramos un documento guía, en el cual buscamos plasmar las características y parámetros generales del plan de compensación flexible de Salud Total EPS, ya que actualmente no existía.
- En síntesis, mejoramos sustancialmente el modelo utilizado por Salud total EPS, introduciéndole las modificaciones que estimamos más adecuadas para su correcta interpretación y aplicación práctica.



## BIBLIOGRAFÍA

BACA URBINA, Gabriel. Evaluación de Proyectos. Mexico. Mc Graw Hill. 2000. 384 p

BERNAL, Cesar Augusto. Metodología de la investigación para la administración y economía. Editorial Pearson. 2000. 152 p

CARTILLA LABORAL 2006. Legis Editores S.A. 18<sup>a</sup> edición. Bogotá 2006.p. 427.

CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO COLOMBIANO - Actualizado . Legis Editores S.A., Bogotá 2006. p. 418-440.

CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA. Sala Laboral. Jurisprudencias.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Bogotá. Mc Graw Hill. 2000. 700 p.

HUMAN CAPITAL CONSULTING, Área de Compensación Flexible y Variable, Capacitación conceptual, Bogotá, Mayo 2004

HUMAN CAPITAL CONSULTING, Área de Compensación Flexible y Variable, Capacitación del producto en el mercado, Bogotá, Octubre de 2003

HUMAN CAPITAL CONSULTING, Área de Compensación Flexible y Variable, Enfoque del producto frente al año 2005, Bogotá, Octubre 2004

ICONTEC. Normas Técnicas colombianas 1486 (Quinta actualización). Documentación. Presentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de investigación. Colombia. ICONTEC. 2003. 147 p.

ISAZA CADAVID, Germán. Derecho Laboral Aplicado. Cuarta edición. Bogotá-Colombia. Grupo Editorial Leyer. 2000. p 183-205.

KOONTZ, Harold. Administración: una perspectiva global. Onceava edición. México. Mc Graw Hill. 2000. p 694-710.

MANUAL DE CONVIVENCIA SALUD TOTAL EPS. Departamento de Gestión Humana , Área de Compensación y Beneficios . Bogotá .2005. p 5- 50.

MENDEZ, Carlos. Metodología :Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Tercera edición. Bogotá, Mc Graw Hill. 2003. p 3-185.

MORALES , Juan A. VELANDIA, Néstor . Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensación. Bogotá, Mc Graw Hill. 2001. p 3-16; 313-341 ; 381-397.

PACCS BENEFICIOS SEGUROS, Seminario protección ahorro crecimiento patrimonial y consumo. Bogotá, Febrero de 2005

PACCS BENEFICIOS SEGUROS, Capacitación Plan de Beneficios. Bogotá, Marzo de 2003

PRICEWATERHOUSECOOPERS & AON CONSULTING. Accesible desde Internet .  
[www.pwcglobal.com](http://www.pwcglobal.com)

TAMAYO Y TAMAYO, Mario, El proceso de la investigación científica. Tercera edición. Cali – Colombia. Editorial Limusa , Noriega Editores.1997. p 20-55.

THOMAS, Kinnear, Investigación de Mercado, Mc graw-Hill, colombia,1999,760 pàgs.

SALUD TOTAL EPS S.A. . Accesible desde Internet [www.saludtotal.com.co](http://www.saludtotal.com.co)

SALUD TOTAL EPS S.A. Departamento de Gestión Humana , Área de Compensación y Beneficios . Bogotá .2004. p 56-146.

VASQUEZ RODRÍGUEZ, Fernando. 500 conectores para que la causa encaje con el efecto, las consecuencias correspondan a los antecedentes y para que los diversos párrafos de un escrito se articulen de una manera variada y armoniosa. Bogotá. 1993.

# ANEXOS



## CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Entre los suscritos a saber: ALVARO URIBE, mayor de edad, domiciliado en Bogotá, identificado como aparece al pie de su firma, obrando en su calidad de Representante Legal, de salud Total S.A. EPS, sociedad constituida mediante escritura publica, número 2122, otorgada el 15 de mayo de 1991 en la notaría séptima (7ª) de Bogotá y registrada en la Cámara de Comercio de la ciudad, el 4 de junio del mismo año, bajo el número 328244 del libro respectivo, debidamente autorizada, mediante la resolución 967 del 27 de diciembre de 1994, quien para los efectos del siguiente contrato se denominará SALUD TOTAL o la Compañía, y NOMBRES APELLIDOS de otra parte mayor de edad, domiciliado (a) CIUDAD\_RESIDENCIA e identificado (a) como aparece al pie de su firma y que en lo seguido se identificará como EL TRABAJADOR, se ha celebrado el Contrato de trabajo a término indefinido contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios profesionales a SALUD TOTAL a partir FECHA\_DE\_INGRESO para el desempeño de las funciones de CARGO\_A\_DESEMPEÑAR en la ciudad de CIUDAD\_LABORAL en contraprestación de lo cual recibirá el salario estipulado en el presente contrato. No obstante lo anterior, SALUD TOTAL podrá promoverlo, trasladarlo o asignarle funciones diversas relacionadas con el objeto social de SALUD TOTAL, siempre y cuando no se desmejore en su categoría y remuneración laboral y de acuerdo con lo establecido al respecto en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

**SEGUNDA:** Son sus funciones: a) Identificarse como FUNCIONARIO de SALUD TOTAL, en toda la documentación y labores realizadas en el desarrollo de su actividad; b) Brindar información veraz y completa a los posibles beneficiarios y a los beneficiarios efectivos de los planes y programas que ofrece la compañía; para el efecto, para demostrar el incumplimiento de este deber, bastará con la comunicación del perjudicado en que afirme el incumplimiento de esta obligación; c) Ser responsable de la racionalización en el uso y la legal y correcta utilización de la papelería, elementos y dinero a su cargo; para el efecto, para demostrar el incumplimiento de este deber, bastará con la comunicación del perjudicado en que afirme el incumplimiento de esta obligación d) Efectuar, con la periodicidad que demande la Compañía, un informe de su gestión realizada, que será presentado a su inmediato superior o a la persona que para todo efecto asigne SALUD TOTAL de acuerdo con el sistema de control que se adopte; e) Las demás que le sean asignadas verbalmente o por escrito. Como consecuencia de las funciones que asume, el TRABAJADOR se obliga especialmente : a) A emplear toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las tareas propias de su cargo conforme se determina en el Manual de Funciones de la Compañía y en el Reglamento Interno de Trabajo, así como todas las demás que se le asignen, de acuerdo con las instrucciones de SALUD TOTAL. Por lo demás deberá, igualmente, cooperar y colaborar con otras personas naturales o jurídicas designadas por SALUD TOTAL, cuando estas labores sean compatibles con las ocupaciones normales, caso en el cual las posibles cargas económico laborales que pudieren derivaren de cargo exclusivo de SALUD TOTAL; b) A guardar un comportamiento intachable, obrando con espíritu de colaboración en las actividades de SALUD TOTAL, preocupándose especialmente por el buen funcionamiento de las mismas; c) A cumplir estrictamente todas las órdenes o instrucciones dadas por los representantes autorizados de SALUD TOTAL; d) A guardar en secreto todos los hechos o informes conocidos en el desempeño de sus funciones y cuya divulgación pudiere causar perjuicios a SALUD TOTAL o colocarla en posición desventajosa frente a otras personas naturales o jurídicas que operen en negocios similares; e) se compromete a dedicar al servicio de SALUD TOTAL, con carácter

exclusivo, toda su capacidad de trabajo, de tal forma que, no podrá desempeñarse en labores que impliquen agenciamiento o venta de planes de salud; igualmente se obliga a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales o de prestación de servicios de carácter civil o comercial, a otros empleadores o contratantes respectivamente, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio. f) A informar a sus superiores de cualquier problema o anomalía que encuentre en sus labores o en cualquier frente de trabajo de SALUD TOTAL; g) A presentarse en su trabajo con traje adecuado y compatible con sus funciones y categoría; h) A guardar ante sus compañeros superiores y subalternos un comportamiento correcto; i) A llevar un estricto control sobre todos los elementos que se encuentran a su cargo; j) A restituir a la terminación del contrato, por cualquier motivo, todos los documentos y equipos entregados por SALUD TOTAL para el desempeño de sus funciones. De no hacerlo deberá restituir, el valor en dinero de dichos elementos, el cual autoriza a descontar del valor de la liquidación final de prestaciones, bonificaciones, comisiones e incentivos y demás pagos laborales y no laborales, Facultad esta que también se encuentra consagrada en la jurisprudencia que al respecto ha emitido la C.S.J. En las sentencias de Mar. 1/67 y Nov 20/54. k) A pagar el valor comercial o el valor del arreglo de aquellos elementos relacionados con su trabajo, cuando en ellos ocurrieren daños o pérdidas no imputables al desgaste o uso natural o corriente, caso fortuito o fuerza mayor. De no efectuar el pago correspondiente, el trabajador autoriza a que la suma adeudada se le descuente de su salario y/o de su liquidación final de prestaciones, comisiones, incentivos y bonificaciones y demás pagos laborales y no laborales; en caso de que la causa de daño o pérdida sea imputable a cualquiera de sus subalternos, si es del caso, tendrá derecho a solicitar que las consecuencias anteriormente enunciadas se trasladen al responsable, por escrito, siempre y cuando se pueda a juicio de Salud Total, acreditar dicha situación y ello fuere posible (que el subalterno siga vinculado a SALUD TOTAL y que del monto laboral adeudado alcance a descontarse el valor total entre otras circunstancias). No obstante su responsabilidad no acaba hasta que no se restituya o arreglen los instrumentos correspondientes l) A someterse a los exámenes médicos o sanitarios que SALUD TOTAL ordene en cualquier tiempo; m) A reportar a Gestión Humana de SALUD TOTAL, por sí o por indirecta persona, cualquier enfermedad o accidente profesional o común, a fin de tramitar la correspondiente incapacidad; m) A asistir a los planes y programas de capacitación de la compañía y a aprobarlos con el fin de obtener el respectivo certificado. n) Efectuar las denuncias penales y querrelas correspondientes ante la autoridad competente, en aquellos eventos en que le conste o tenga conocimiento de actuaciones ilícitas tanto de su personal a cargo como de cualquier empleado o contratista de SALUD TOTAL; ñ) Efectuar informes y asistir a comités y demás reuniones cada vez que sea requerido para ello.

Así mismo, se establece que es una obligación especial del TRABAJADOR no instalar software en los computadores entregados como herramienta de trabajo, sin autorización previa escrita otorgada por el área de tecnología de SALUD TOTAL. Así como también el hecho de: (A) No recibir o enviar correspondencia de tipo personal vía fax o mail. (B) No enviar archivos vía mail que sobrepasen 2 megabytes en tamaño. Si existe alguna duda al respecto se debe contactar con Soporte Técnico antes de realizar el envío. El envío de archivos de un tamaño mayor se hará por correo tradicional usando los medios de almacenamiento disponibles, para lo cual Soporte Técnico prestará la colaboración necesaria. (C) No utilizar los equipos para actividades de entretención tales como, juegos, consulta de páginas web que no tengan relación directa con las funciones propias de la naturaleza de la labor encomendada, descargar archivos musicales de Internet, fotos , videos, musica en formato mp3 u otro, software "gratuito y todas aquellas que puedan distraer al TRABAJADOR de su actividad laboral y que no hayan sido objeto de instalación o autorización por parte de SALUD TOTAL. (D) No utilizar los computadores para fines personales, Vgr realizar labores de tipo académico o guardar archivos tales como fotos y en general, información que ocupen innecesariamente los recursos del equipo. (E) Dar a

conocer al superior inmediato la clave de acceso al equipo para que tenga acceso a la información que reposa en el computador en aquellas situaciones en que el TRABAJADOR no concurra al trabajo o cuando el empleador expresamente así lo disponga o en cualquier caso con fines de auditoría. (F) No utilizar indebidamente la red de datos interna, esto es, introducirse sin autorización previa en los archivos de los otros trabajadores de SALUD TOTAL, sin importar que cause o no daños. (G) No hacer llamadas personales que sobrepasen los tres (3) minutos a menos de que se trate de una motivo que configure fuerza mayor o caso fortuito o estado de necesidad. No realizar llamadas personales de larga distancia nacional o internacional. No efectuar llamadas a celulares. En cualquiera de estos casos SALUD TOTAL quedará facultada para descontar de cualquier suma que adeude al TRABAJADOR, el costo de las llamadas que contravengan lo acá establecido. (H) Colaborar con la labor de auditoria que periódicamente realizará SALUD TOTAL a los computadores y equipos de hardware de la compañía con el fin de constatar si están siendo utilizados por el TRABAJADOR únicamente con fines laborales. Para el efecto será necesario que el TRABAJADOR de a conocer al auditor la clave de acceso al equipo. (I) Con el fin de identificar a cada trabajador en la red de datos interna de la compañía, se asigna a cada trabajador un nombre de usuario y una contraseña. Es responsabilidad del usuario mantener en secreto - excepto las excepciones del presente contrato - y cambiar periódicamente la contraseña. Todos los sistemas de información de la compañía están diseñados para guardar los registros de todas las acciones realizadas identificando al autor de dichas acciones por el nombre de usuario. El trabajador es responsable por todas las acciones que se realicen en los sistemas de información de la empresa con el nombre de usuario asignado (J) las demás que le sean asignada.

**TERCERA:** Cualquier infracción, error u omisión, en especial aquellos que impliquen perjuicios a los intereses de los afiliados, que cometa EL TRABAJADOR en el desarrollo de sus actividades y que conlleve responsabilidad por parte de SALUD TOTAL, hará al TRABAJADOR solidariamente responsable por el monto de los perjuicios, multas o sanciones en los cuales pueda incurrir SALUD TOTAL, con ocasión de este hecho, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 1485 de 1.994 y demás normas que lo modifiquen, sustituyan, aclaren o adicionen, por lo cual SALUD TOTAL podrá descontar de su liquidación de prestaciones sociales, bonificaciones, incentivos, comisiones y demás pagos laborales y no laborales, el valor que la persona afectada declare como perjuicio; para el efecto, para demostrar el incumplimiento de este deber, bastará con la comunicación del perjudicado en que afirme el incumplimiento de esta obligación

**CUARTA:** Por los servicios que preste EL TRABAJADOR a SALUD TOTAL, en desarrollo del presente contrato, Ésta última reconocerá y pagará un sueldo de SUELDO\_BÁSICO\_LETRAS pesos moneda legal colombiana (\$SUELDO\_BÁSICO:.00) pagaderos mes vencido. Dicho monto podrá ser modificado por la Compañía sin necesidad de nuevo contrato, de tal manera que la(s) modificación(es) quede(n) incorporada(s) al presente contrato. En el evento en que SALUD TOTAL reconozca y pague por cualquier motivo bonificaciones, comisiones o incentivos extralegales, ocasionales o no, se dará cumplimiento a lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990. Por lo tanto, las partes acuerdan que dichas bonificaciones, comisiones e incentivos no se tendrán en cuenta dentro de la base de liquidación para prestaciones, indemnizaciones, vacaciones o cualquier erogación laboral a cargo de SALUD TOTAL y en favor del TRABAJADOR, que de conformidad con la ley deban pagarse con base en el salario. El pago de las bonificaciones, comisiones e incentivos y de la liquidación prestacional final se realizará en las fechas de corte determinadas por la empresa.

**PARAGRAFO 1:** SALUD TOTAL reconocerá y pagará en favor del TRABAJADOR, a título de incentivo o subsidio de Transporte y/o alimentación la suma SUBSIDIO\_DE\_TRANSP.\_Y/O\_ALIMENTACIÓN\_LETRAS pesos moneda legal colombiana



(\$SUBSIDIO\_DE\_TRANSP.\_Y/O\_ALIMENTACIÓN.oo) en las fechas de corte dispuestas por la Compañía. Así mismo, se establece que dicha suma podrá ser pagada en bonos una vez la compañía así lo defina.

En concordancia con los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990, las partes acuerdan que el valor de los pagos previstos en esta cláusula, no constituyen salario y que por lo tanto no se tendrán en cuenta dentro de la base de la liquidación prestacional, indemnizaciones, vacaciones o cualquier otra erogación laboral a cargo de SALUD TOTAL y en favor del trabajador, que de conformidad con la ley laboral, deba calcularse con base en el salario. El valor de los incentivos, comisiones y bonificaciones podrá ser modificado por la Compañía sin necesidad de un nuevo contrato, modificación que las partes aceptan como parte integral de la presente cláusula.

**QUINTA:** Adicionalmente, el empleador podrá pagar la suma de SUBSIDIO\_DE\_TRANSP.\_EXTRALEGAL\_LETRAS pesos moneda legal colombiana (\$SUBSIDIO\_DE\_TRANSP.\_EXTRALEGAL.oo) por concepto de auxilio de transporte extralegal, en concordancia con los artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990, las partes acuerdan que el valor de los pagos previstos en este inciso, no constituyen salario y que por lo tanto no se tendrán en cuenta dentro de la base de la liquidación prestacional, indemnizaciones, vacaciones o cualquier otra erogación laboral a cargo de SALUD TOTAL y en favor del trabajador, que de conformidad con la ley laboral, deba calcularse con base en el salario.

**SEXTA:** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada de trabajo señalada por SALUD TOTAL, la cual quedará establecida en HORAS\_SEMANA horas semanales. SALUD TOTAL se reserva, la facultad de modificar dicha jornada según sus conveniencias y necesidades técnicas y administrativas, siempre que esté de acuerdo con las disposiciones legales. La circunstancia de que SALUD TOTAL voluntariamente disponga que la jornada semanal de trabajo sea en algunos eventos inferior a las horas semanales para la cuales fue contratado, no significa la reducción definitiva de la jornada máxima legal o convencional. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del C.S.T., modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Art. 51 de la ley 789/02.

**SÉPTIMA.** EL TRABAJADOR ejecutará labores en tiempo extra o suplementario, lo mismo que en días de descanso legalmente obligatorios, cuando las necesidades del trabajo así lo requieran, previa autorización escrita de SALUD TOTAL para cada caso; por tanto SALUD TOTAL, no reconocerá el valor de trabajos desarrollados en jornadas adicionales o en días de descanso legalmente obligatorios cuando no haya precedido autorización expresa y escrita para cada caso. De no mediar tal autorización por escrito, SALUD TOTAL no asumirá ningún pago, en el entendido de que tales labores, así reporten beneficio a la Compañía, no han sido autorizadas por la misma.

**OCTAVA:** A partir de la fecha de ingreso, EL TRABAJADOR tendrá un periodo de prueba, para el que se fija un término de dos (2) meses, lapso en el que cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo en cualquier momento, sin necesidad de aviso previo, justificación expresa y sin que haya lugar a indemnización alguna.

**NOVENA:** Vencido el periodo de prueba de que trata la cláusula anterior, si el TRABAJADOR continuare prestando sus servicios a SALUD TOTAL con el consentimiento de Ésta, EL TRABAJADOR quedará vinculado a SALUD TOTAL a través de un contrato de

trabajo a término indefinido, que se empezará a contar a partir de la fecha de ingreso estipulada en el presente contrato.

**DÉCIMA:** Se constituyen como causales de suspensión del Contrato de trabajo, las enumeradas en el artículo 4 de la Ley 50 de 1.990 y en las disposiciones que lo modifiquen, adicionen, aclaren o sustituyan, así como las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo.

**DÉCIMA PRIMERA:** Son justas causas para dar por terminado el contrato las señaladas en la Legislación laboral, las indicadas como causales de despido en el Reglamento Interno de Trabajo de SALUD TOTAL, y además los hechos que a continuación se enumeran, que las partes convienen considerar como constitutivos de faltas con gravedad suficiente para dar por terminado el contrato de Trabajo unilateralmente y sin necesidad de preaviso alguno por parte de SALUD TOTAL: a) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o enervamiento por cualquier clase de bebida o droga; b) Faltar al trabajo sin licencia o permiso previo por tres (3) o más días durante un mismo período mensual (no necesariamente calendario) sean o no sean consecutivos, sin justificación aceptable; c) Las faltas de respeto o el maltrato de obra contra otros empleados de SALUD TOTAL, contra sus clientes o visitantes, dentro o fuera de los lugares y horas de trabajo. d) El abandono sin permiso previo del puesto de trabajo cuando deba permanecer en Él; e) Las sustracciones o el uso en provecho propio o ajeno de cualquiera de los instrumentos de trabajo o de la oficina; f) El hecho de penetrar directamente o permitir o facilitar el acceso de terceros a las dependencias de SALUD TOTAL, sin autorización, fuera de las horas de trabajo y por razones ajenas a Éste; g) El hecho de demorar el trámite de cualquier documento u operación, sin la debida justificación; h) Trabajar en labores distintas o asesorar a otras personas naturales o jurídicas sobre sistemas, procedimientos o técnicas de trabajo sin la debida autorización; h) La recepción de sumas de dinero en efectivo provenientes de terceros por cualquier concepto en ejercicio de su actividad, o contraviniendo las instrucciones que al respecto emita SALUD TOTAL; i) La realización de cualquier infracción, error u omisión que comprometa la responsabilidad de SALUD TOTAL así ésta no haya sido declarada judicial o administrativa, para lo cual bastará el reconocimiento que SALUD TOTAL haga de la misma; j) La divulgación de hechos o informes conocidos en el desarrollo de su trabajo que puedan causar perjuicios o colocar en posición desventajosa frente a otras personas, naturales o jurídicas, a SALUD TOTAL. k) La adquisición de cualquier enfermedad infectocontagiosa que implique riesgo grave en el desarrollo de sus labores relacionadas con el trato con los posibles beneficiarios o beneficiarios efectivos de los programas ofrecidos por la compañía. l) La negativa injustificada a practicarse exámenes médicos o sanitarios ordenados por la empresa; m) La inasistencia injustificada a los planes y programas de capacitación que determine la compañía, o la no aprobación de los mismos. n) El no reportar a Gestión Humana de SALUD TOTAL, por si o por indirecta persona, cualquier enfermedad o accidente profesional o común, a fin de tramitar la correspondiente incapacidad; r) No efectuar las denuncias penales y querellas correspondientes ante las autoridades competentes en aquellos eventos en que tenga conocimiento de actuaciones ilícitas. o) El extravío o pérdida dolosos o culposos de la papelería a él asignada o el uso fraudulento o irracional que a ella se le dé, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar. p) El hecho de ser demandado en algún proceso judicial o disciplinario o el hecho de haber sido denunciado penalmente por cualquier hecho delictivo o infracción policiva o hecho del que se pudiere derivar responsabilidad penal; q) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, por tres veces dentro de un mismo mes del calendario o diferente mes pero dentro de un mismo período mensual; r) El incumplimiento así sea leve de las obligaciones contenidas en la cláusula segunda y/o de obligaciones y/o funciones del TRABAJADOR, del presente contrato.

**DÉCIMA SEGUNDA:** EL TRABAJADOR manifiesta conocer y aceptar todas las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial Y El Programa de Salud Ocupacional.

**DÉCIMA TERCERA:** CLÁUSULA COMPROMISORIA. Toda controversia que entre las partes se suscite con ocasión de la existencia, validez, eficacia, vigencia, interpretación, modificación, responsabilidad, ejecución, cumplimiento, terminación y liquidación del presente contrato, de no ser resuelta directamente por las partes, se someterá a la decisión de un tribunal de arbitramento integrado por Tres (3) árbitros, ciudadano colombiano, abogado, designado por mutuo acuerdo de las partes, el laudo arbitral se proferirá en derecho y el tribunal arbitral tendrá su sede en el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de CIUDAD\_LABORAL.

**DÉCIMA CUARTA :** CUSTODIA DE IMPLEMENTOS O INSTRUMENTOS. EL TRABAJADOR se obliga a cuidar los implementos e instrumentos recibidos, tales como, aparatos médicos, computadores, beepers, teléfonos celulares (etc), o aquellos que se le asignen. En caso de daños o deterioros distintos a los derivados del uso normal o de la acción del tiempo y que fueren imputables al mal uso de la instrumentación o a su propia culpa, deberá efectuar oportunamente y por su cuenta las reparaciones o sustituciones necesarias. En caso de pérdida de instrumentos imputable a él, es decir por el incumplimiento injustificado de su obligación de custodiar, deberá restituir un instrumento de idéntica calidad o en su defecto deberá pagar el valor comercial actual del instrumento y/o aparato. En caso de que la causa de daño o pérdida sea imputable a cualquiera de sus subalternos, si es del caso, tendrá derecho a solicitar que las consecuencias anteriormente enunciadas se trasladen al responsable, por escrito siempre y cuando se pueda acreditar dicha situación. No obstante su responsabilidad no acaba hasta que no se restituya o arreglen los instrumentos correspondientes.

**DÉCIMA QUINTA:** DESCUENTO POR NOMINA EL TRABAJADOR autoriza mediante la suscripción de este documento que le sea descontado por nómina, de su salario mensual o de la liquidación de sus prestaciones sociales o de cualquier especie de incentivo, bonificación o comisión o pagos laborales y no laborales, el valor comercial actual del instrumento o aparato o el valor de su arreglo, en caso de llegarse a configurar alguna de las situaciones anteriormente previstas.

**DÉCIMA SEXTA. (1)** El Numeral Octavo (8°) del Artículo Sesenta (60) del Código Sustantivo del Trabajo establece como una prohibición especial para los trabajadores, el uso de útiles o herramientas suministradas por el patrono en objeto distinto del trabajo contratado. La disposición propende por que todo material de trabajo que es entregado al trabajador para desarrollar la actividad para la cual fue contratado, no sea utilizado en actividades ajenas a su labor dentro y fuera de su jornada laboral. Facultad esta, que también se encuentra consagrada en la jurisprudencia que al respecto a emitido la H. Corte Constitucional en la Sentencia T- 261 DE JUNIO 20 DE 1995 M.P Jose Gregorio Hernández.

**“SALUD TOTAL SA EPS.”**, bajo la premisa de la norma en mención, en su calidad de empleador tiene la facultad de controlar las actividades que sus trabajadores realizan con sus equipos de sistemas que tiene o no acceso al servicio de Internet, el uso de la líneas telefónicas y el fax, ya que se tratan de herramientas de trabajo, de las cuales se valen los empleados para el desempeño de sus labores.

**(2)** Armonizando las disposiciones quine (15) de la carta política y sesenta (60) del Código Sustantivo del Trabajo, tenemos que en las actividades ajenas al círculo reservado

de las personas, siendo el caso el ámbito laboral cuando resulta estrictamente necesario para el desempeño de dichas actividades, el tercero puede penetrar en el entorno privado.

En el caso concreto "**SALUD TOTAL S.A. EPS**", podrá realizar auditorias de sistemas, gravar las llamadas que se efectuen a través de los teléfonos de la Compañía, ejercer control a las líneas telefónicas y al fax, con el único propósito de comprobar y monitorear que los trabajadores utilicen dichas herramientas con fines estrictamente laborales, y no por el contrario, con fines personales o como mecanismos de entretenimiento.

**DECIMO SÉPTIMA:** El trabajador para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1, del artículo 29 de la ley 789 del 2002, norma que modifico el artículo del C.S.T., se compromete informar por escrito y de manera inmediata al empleador, cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última registrada en su hoja de vida.

El presente contrato deja sin valor ni efecto cualquier otro contrato verbal y escrito celebrado con anterioridad entre las mismas partes. Para constancia se firma el siguiente contrato ante testigos en dos (2) ejemplares de un mismo tenor con destino a las partes, el <FECHA DE INGRESO>.

---

<NOMBRES Y APELLIDOS>  
C.C. <DOCUMENTO DE IDENTIDAD No.>

---

**SALUD TOTAL S.A. EPS**  
NIT:

## OTROSÍ

Las partes del presente contrato de mutuo acuerdo y de manera libre y espontánea han decidido modificar el contrato de trabajo que hasta ahora las ha regido así:

**CLÁUSULA PRIMERA:** De conformidad con el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1.990, han estipulado de forma totalmente consensual que a partir del 04 de Marzo de 2.005 el trabajador devengará un salario mensual de: \$\_\_\_\_\_.

**CLÁUSULA SEGUNDA:** De conformidad con los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogados por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1.990, han acordado que el trabajador a partir del 01 de Marzo de 2.005 recibirá unos beneficios de carácter prestacional, todos ellos no constitutivos de salario según el presente acuerdo, expreso y escrito, al que han llegado las partes de una manera totalmente voluntaria.

El monto total de los beneficios será de: \_\_\_\_\_, mensuales repartidos así:

FONDO VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPLEADO	\$	-
SEGURO DE VIDA INDIVIDUAL	\$	-
AHORRO FONDO DE EMPLEADOS	\$	-
VALES DE MERCADO	\$	-
VALES DE RESTAURANTE	\$	-
PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD	\$	-
POLIZA DE SALUD	\$	-
MATRICULAS / PENSIONES	\$	-
AHORRO PARA FOMENTO DE LA CONSTRUCCION	\$	-
ADMINISTRACION	\$	-
FINANCIACION VIVIENDA	\$	-
ARRENDAMIENTO	\$	-
POLIZA DEL HOGAR	\$	-
COMUNICACIONES	\$	-
VEHICULO	\$	-
COMBUSTIBLE Y MANTENIMIENTO PRIMARIO	\$	-
SEGUROS DE VEHICULO	\$	-
PLAN DE VACACIONES, PASAJES, HOTELES	\$	-
CLUBES Y CENTROS RECREACIONALES	\$	-

**PARAGRAFO 1:** La suma del salario y los beneficios anteriores asciende a: \_\_\_\_\_ que es el valor de la remuneración correspondiente al cargo del trabajador.

**PARAGRAFO 2:** El trabajador ha escogido libremente con base en su plan financiero personal y familiar, los beneficios que se han ofrecido en el reglamento que se ha expedido para regular lo atinente a éstos.

**CLÁUSULA TERCERA:** El EMPLEADOR de manera adicional otorgará al trabajador los siguientes beneficios todos ellos no constitutivos de salario, por este acuerdo expreso y escrito entre las partes.

a. Una póliza de vida e invalidez y una póliza de incapacidad transitoria, dichos beneficios serán reconocidos al trabajador a partir de la expedición de la póliza por parte de la compañía de seguros.

b. Un aporte a la cuenta del empleado en el fondo voluntario de pensiones.

c. Durante el periodo de vacaciones disfrutadas, incapacidades transitorias y licencias de maternidad se continuarán reconociendo los beneficios indicados en la cláusula segunda del presente Otrosí.

d. El EMPLEADOR al momento de reconocer la indemnización por terminación del contrato sin justa causa efectuará al momento de su liquidación y pago una bonificación adicional sobre la base legal, para lo cual y sobre el valor del salario base de liquidación de la indemnización aplicara un porcentaje adicional del \_\_\_\_\_, El cual resulta de dividir el valor de los beneficios escogidos entre el valor del salario mensual.

e. El EMPLEADOR al momento de liquidar y pagar las vacaciones que se compensen total o parcialmente por cualquier motivo, reconocerá un pago adicional sobre la base legal, para lo cual y sobre el valor del salario base de liquidación de las vacaciones compensadas se aplicará un porcentaje adicional del \_\_\_\_\_, El cual resulta de dividir el valor de los beneficios escogidos entre el valor del salario mensual.

f. El EMPLEADOR además de los beneficios anteriormente relacionados, podrá reconocer otros, tales como bonificaciones ocasionales o participación en utilidades que por su naturaleza y por este expreso acuerdo de las partes, tampoco constituyen salario ni factor de liquidación de acreencias laborales de ninguna clase.

**CLÁUSULA CUARTA:** El trabajador recibirá elementos o medios de trabajo que no tienen carácter retributivo como gastos de transporte, de representación, comunicaciones. Todos ellos son gastos generales de la empresa y elementos necesarios para el desarrollo y cabal cumplimiento de las funciones del cargo y como tales, no son constitutivos de salario.

**CLÁUSULA QUINTA:** El presente acuerdo entre las partes del presente contrato de trabajo se firma el cuarto día del mes de \_\_\_\_\_ de 2.00\_\_, en presencia de dos testigos en constancia que a éste se ha llegado de una manera consensual y que las partes han manifestado su consentimiento de una forma totalmente libre y espontánea:

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL TRABAJADOR  
C.C.

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EMPLEADOR  
SALUD TOTAL EPS

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

5.3.2. PARÁMETROS DEL MANEJO DEL PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS DE SALUD TOTAL EPS

GRUPOS DE PORTAFOLIOS	BENEFICIOS ACTUALES DE SALUD TOTAL EPS.	INGRESO LABORAL		PAGO DIRECTOS DE EMPRESA	HACER PARTE DE LA BASE PARA SEGURIDAD SOCIAL	COHERENCIA					CAUSALIDAD	RACIONALIDAD
		CONSTITUTIVO DE SALARIO	CONSTITUTIVO INGRESO TRIBUTARIOS			CONTRATATO DE TRABAJO	OTRO SI	CONSTANCIAS LABORAL	CERTIFICADOS DE INGRESOS	COMPROBANTES DE NOMINA		
AHORRO	FONDO VOLUN. DE PENSIONES EMPRESA PATROCINADOR	NO	No hasta topes de ley 30% de ingresos	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO
	FONDO VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPLEADO	NO	No hasta topes de ley 30% de ingresos	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO
	FONDO VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPLEADO AHORRO FONDO DE EMPLEADOS	NO	No hasta topes de ley 30% de ingresos SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
CONSUMO	VALES ALIMENTICIOS	NO	No hasta los topes de ley 2 SMLV, para salarios menores a 15 SMLV	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	COMBUSTIBLE Y MANTENIMIENTO PRIMARIO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	MATRICULAS / PENSIONES	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	MEDICINA PREPAGADA	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	PLANES COMPLEMENTARIOS	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	UPC ADICIONAL	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	CABLE / TELEFONIA CELULAR	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	ADMINISTRACION	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	ARRIENDOS	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
CUOTAS CORPORATIVAS	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI	SI	SI	NO	NO	
INVERSION	AHORRO PARA FOMENTO DE LA CONSTRUCCION	NO	No hasta topes de ley 30% de ingresos	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	CREDITOS HIPOTECARIOS	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	CREDITOS VEHICULOS	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	CUOTAS CORPORATIVAS	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
SEGURIDAD	POLIZA HOSPITALIZACION Y CIRUGIA	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	SEGUROS DE VEHICULO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	POLIZA EXEQUIAL	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	POLIZA DEL HOGAR	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
RECREACION	PLAN DE VACACIONES, PASAJES, HOTELES	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
	CLUBES Y CENTROS RECREACIONALES	NO	SI	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO
PAGOS ADICIONALES	SEGURO DE VIDA (EMPRESA)	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO
EMPRESA NO HACEN PARTE	SEGURO DE INCAPACIDAD TRANSITORIA (EMPRESA)	NO	SI	SI	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO

**SALUD TOTAL EPS**  
**LIQUIDADOR PLAN DE COMPENSACION FLEXIBLE POR BENEFICIOS**

CEDULA: 11.111.111  
 NOMBRE: **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**  
 SALARIO: **4.000.000**                      **2.800.000**  
 A. R.P. 0,522%  
 REINVERSION DEL AHORRO DE LA EMPRESA: 40%

CONCEPTO	REMUNERACION ACTUAL	REMUNERACION NUEVA	DIFERENCIA
SALARIO	4.000.000	2.800.000	1.200.000
BENEFICIOS ACTUALES	0		
PENSION	155.000	108.500	46.500
FONDO DE SOLIDARIDAD	40.000	28.000	12.000
SALUD	160.000	112.000	48.000
AUX. TRANSPORTE	0	0	0
<b>DEVENGADO</b>	<b>3.645.000</b>	<b>2.551.500</b>	
			<b>106.500</b> Ahorro empleado
ARP	20.880	14.616	6.264
PARAFISCALES	360.000	252.000	108.000
SALUD EMPRESA	320.000	224.000	96.000
			<b>210.264</b> Ahorro empresa
PENSION EMPRESA	465.000	325.500	139.500
PRIMA SERVICIOS MENSUALIZADA	333.333	233.333	100.000
CESANTIA E INTERESES MENSUALIZADA	373.333	261.333	112.000
AUX. TRANSPORTE	0	0	0
<b>SOBRECOSTO</b>	<b>1.872.547</b>	<b>1.310.783</b>	<b>561.764</b>
APORTE PENSION VOLUNTARIA EMPLEADO			100.000
APORTE PENSION VOLUNTARIA EMPLEADO			45.306
APORTE PENSION VOLUNTARIA EMPRESA			139.500
APORTE PENSION VOLUNTARIA EMPRESA			112.000
SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD TRANSITORIA			38.800
<b>BENEFICIOS TOTALES</b>		<b>1.635.606</b>	
<b>INGRESO MENSUAL</b>	<b>4.816.667</b>	<b>5.007.272</b>	<b>190.606</b>
<b>INGRESO ANUAL</b>	<b>57.800.000</b>	<b>60.087.267</b>	<b>2.287.267</b>
<b>COSTO DE LA EMPRESA MENSUAL</b>	<b>5.872.547</b>	<b>5.746.388</b>	<b>126.158</b>
<b>COSTO DE LA EMPRESA ANUAL</b>	<b>70.470.560</b>	<b>68.956.659</b>	<b>1.513.901</b>

Compensaciones de la Cia

Distribución de compensaciones y seguros.

Mayor flujo de caja del empleado

Costo para la cia



**AUTORIZACION PARA PAGO DE BENEFICIOS  
SALUD TOTAL S.A. E.P.S.**

CEDULA: 11111111  
NOMBRE: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

CONCEPTO	BENEFICIARIO	NIT	REMUNERACION
<b>SALARIO</b>			2.800.000
<b>BENEFICIOS</b>			1.200.000
<b>REMUNERACION TOTAL</b>			4.000.000
FONDO VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPLEADO	PROTECCION		500.000
BENEFICIO SEGURIDAD			0
AHORRO FONDO DE EMPLEADOS	SECREDITOS		100.000
VALES DE ALIMENTACION	BIG PASS		360.000
CUOTA CORPORACION			0
PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD	MEDICALL		60.000
POLIZA DE SALUD			0
MATRICULAS / PENSIONES			0
AHORRO PARA FOMENTO DE LA CONSTRUCCION			0
ADMINISTRACION	EDIF. DANIES		70.000
FINANCIACION VIVIENDA			0
ARRENDAMIENTO			0
POLIZA DEL HOGAR			0
COMUNICACIONES	TELEFONICA		60.000
VEHICULO			0
COMBUSTIBLE Y MANTENIMIENTO PRIMARIO	BIG PASS		0
SEGUROS DE VEHICULO	AIG		50.000
PLAN DE VACACIONES, PASAJES, HOTELES			0
CLUBES Y CENTROS RECREACIONALES			0
<b>TOTAL BENEFICIOS ADJUDICADOS</b>			1.200.000

D  
I  
S  
T  
R  
I  
B  
U  
I  
O  
N  
E  
S  
L  
O  
S

0

Señores SALUD TOTAL S.A. EPS

La anterior información corresponde a mi solicitud de distribución del paquete de beneficios, que hacen parte de mis compensaciones o incentivos. Autorizo a la empresa a hacer a mi nombre los pagos correspondientes a terceros según lista anterior de destinatarios. Dichos pagos no constituyen salario ni en dinero ni en especie.

Firma: \_\_\_\_\_  
C.C.

Fecha: \_\_\_\_\_

CONCEPTO	BENEFICIARIO	VALOR
<b>BENEFICIOS ADICIONALES NO SALARIALES</b>		396.806
81 FONDO VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPRESA	PROTECCION	145.306
91 FONDO VOLUNTARIO DE PENSIONES EMPLEADO	PROTECCION	251.500

COMPENSACIONES

**SALUD TOTAL EPS  
LIQUIDADOR PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS**

CEDULA: 11.111.111  
 NOMBRE: XXXX XXXXXXXXXXXXX  
 SALARIO: 4.000.000 2.800.000

Remuneracion al 100% del empleado

Sueldo del empleado 70% de la remuneracion

CONCEPTO	TOTAL REMUNERACION	SUELDO 70%	BENEFICIOS 30%
SALARIO	4.000.000	2.800.000	1.200.000
<b>AHORRO EMPLEADO</b>			
PENSION EMPLEADO	155.000	108.500	46.500
FONDO DE SOLIDARIDAD	40.000	28.000	12.000
SALUD	160.000	112.000	48.000
RETENCION EN LA FUENTE (Met 1)	195.000	75.000	120.000
<b>TOTAL</b>			<b>226.500</b>
<b>AHORRO EMPRESA</b>			
ARP	20.880	14.616	6.264
PARAFISCALES	360.000	252.000	108.000
SALUD EMPRESA	320.000	224.000	96.000
<b>TOTAL</b>			<b>210.264</b>
<b>COMPENSACIONES</b>			
PENSION EMPRESA (1)	465.000	325.500	139.500
PRIMA SERVICIOS MENSUALIZADA	333.333	233.333	100.000
CESANTIA E INTERESES MENSUALIZADA	373.333	261.333	112.000
<b>TOTAL</b>			<b>351.500</b>
<b>REINVERSION DE LA EMPRESA</b>			
PORCENTAJE DE REINVERSION			40,57%
VALOR A REINVERTIR			85.300
SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD TRANSITORIA			38.800
PENSION EMPLEADO DEL CUPO DE BENEFICIOS (3.875%)			46.500
<b>DISTRIBUCION DE COMPENSACIONES</b>			
APORTE VOLUNTARIO INSTITUCIONAL EMPRESA			212.000
APORTE VOLUNTARIO INSTITUCIONAL EMPLEADO			186.000
<b>TOTAL</b>			<b>398.000</b>
<b>BENEFICIOS TOTALES</b>		<b>1.636.800</b>	
INGRESO MENSUAL	4.816.667	5.008.467	191.800
INGRESO ANUAL	57.800.000	60.101.600	2.301.600
COSTO DE LA EMPRESA MENSUAL	5.872.547	5.747.583	124.964
COSTO DE LA EMPRESA ANUAL	70.470.560	68.970.992	1.499.568

Ahorro del empleado al pertenecer al PCFB

Ahorro que obtiene la empresa del PCFB por empleado.  
Nota: Sobre este valor se reinvierte mínimo el 40% hacia el empleado

Compensaciones que se envían como aportes a un fondo voluntario, que debe ser mismo fondo donde la persona tenga sus aportes obligatorios. La compensación correspondiente a pensión, no se puede retirar, pues hace base para el cálculo de la pensión del empleado; el dinero de las prestaciones se puede retirar en los tiempos establecidos por ley para las prestaciones sociales.

VALOR A REINVERTIR DE LA COMPAÑÍA, QUE CUBRIRA LOS SEGUROS Y EL APORTE PENSION DEL EMPLEADO

COMPENSACION DE PRIMA, CESANTIAS E INTERESES

COMPENSACION DE PAORTES A PENSION POR EL CUPO DE BENEICIOS

Mayor ingreso anual del empleado en el flujo de caja

Mayor ingreso mensual del empleado en el flujo de caja

**AUTORIZACION PARA PAGO DE BENEFICIOS  
SALUD TOTAL S.A. E.P.S. A.R.S.**

CEDULA: **11.111.111**  
NOMBRE: **XXXX**

PORTAFOLIO DE BENEFICIOS			
CONCEPTO	TERCERO	NIT	REMUNERACION
<b>SALARIO</b>			<b>2.800.000</b>
<b>BENEFICIOS</b>			<b>1.200.000</b>
<b>REMUNERACION TOTAL</b>			<b>4.000.000</b>
APORTE VOLUNTARIO PENSION	PROTECCION		500.000
BENEFICIO SEGURIDAD			0
AHORRO FONDO DE EMPLEADOS	SECREDITOS		100.000
VALES DE ALIMENTACION	BIG PASS		360.000
CUOTA CORPORACION			0
PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD	MEDICALL		60.000
POLIZA DE SALUD			0
MATRICULAS / PENSIONES			0
AHORRO PARA FOMENTO DE LA CONSTRUCCION			0
ADMINISTRACION	EDIF. DANIES		70.000
FINANCIACION VIVIENDA			0
ARRENDAMIENTO			0
POLIZA DEL HOGAR			0
COMUNICACIONES	TELEFONICA		60.000
VEHICULO			0
COMBUSTIBLE Y MANTENIMIENTO PRIMARIO	BIG PASS		0
SEGUROS DE VEHICULO	AIG		50.000
PLAN DE VACACIONES, PASAJES, HOTELES			0
CLUBES Y CENTROS RECREACIONALES			0
<b>TOTAL BENEFICIOS ADJUDICADOS</b>			<b>1.200.000</b>

D  
I  
S  
T  
R  
I  
B  
U  
C  
I  
O  
N  
E  
S  
D  
E  
B  
E  
N  
E  
F  
I  
C  
I  
O  
S

0

Señores SALUD TOTAL S.A. EPS

La anterior información corresponde a mi solicitud de distribución del paquete de beneficios, que hacen parte de mis compensaciones o incentivos. Autorizo a la empresa a hacer a mi nombre los pagos correspondientes a terceros según lista anterior de destinatarios. Dichos pagos no constituyen salario ni en dinero ni en especie.

Firma: \_\_\_\_\_  
C.C.

Fecha: \_\_\_\_\_

COMPENSACIONES Y SEGUROS		
CONCEPTO	TERCERO	VALOR
<b>BENEFICIOS ADICIONALES NO SALARIALES</b>		<b>436.800</b>
81 APORTE VOLUNTARIO INSTITUCIONAL EMPRESA	PROTECCION	212.000
91 APORTE VOLUNTARIO INSTITUCIONAL EMPLEADO	PROTECCION	186.000
SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD	COLSEGUROS	34.000
SEGURO DE INCAPACIDAD TRANSITORIA	CHUBB DE COLOMBIA	4.800

} COMPENSACIONES QUE DA LA EMPRESA

} SEGUROS, QUE LOS CUBRE LA EMPRESA

## PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

GRUPO	NOMBRE	DEFINICIÓN	MODALIDADES	NATURALEZA JURÍDICA	CARACTERÍSTICAS GENERALES	DOCUMENTOS SOPORTES REQUERIDOS	PROVEEDORES
<b>A H O R O</b>	Aporte voluntario pensión	Aporte voluntario en cabeza del empleado determinado por su capacidad de ahorro e interés particular a un fondo voluntario de pensiones.		<p><b>Ley 488 de 1988</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total</li> <li>* Permanencia mínima de cinco años en el Fondo de Pensiones, para obtener el beneficio tributario</li> <li>* Pago Directo al empleado con alivio de retención en la fuente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</b></li> <li>* No es base para la seguridad social</li> <li>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</li> <li>* Por su naturaleza el empleado dispone de este dinero en el momento que lo desee, asumiendo el beneficio tributario y la carga administrativa del fondo.</li> </ul>	Se debe diligenciar formulario de afiliación al fondo de pensiones voluntarias que escoja el trabajador.	Individual
	Aporte voluntario institucional empresa	Aporte institucional realizado por el empleador, al fondo de pensiones voluntarias a nombre del empleado, correspondiente a la compensación por prestaciones sociales (prima, cesantías e intereses) del cupo de beneficios.		<p><b>Ley 488 de 1988</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total</li> <li>* Permanencia mínima de cinco años en el Fondo de Pensiones, para obtener el beneficio tributario</li> <li>* Pago directo al empleado con alivio de retención en la fuente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</li> <li>* No es base para la seguridad social</li> <li>* Se incluye: otrosí y en el certificado de ingreso y retenciones</li> <li>* <b>TIEMPO DE RETIRO:</b> Según los parámetros de Ley, la disponibilidad de estos dineros debe ser de la siguiente</li> <li>* <b>Compensación de Cesantías:</b> dicho retiro debe ser autorizado por la empresa, para uso exclusivo de lo estipulado por ley: compra de vivienda reparaciones locativas, educación superior, o al momento del retiro de la compañía</li> <li>* <b>Compensación de intereses de cesantías:</b> Se deben entregar al mismo tiempo que se cancelan las cesantías anteriormente mencionadas o anualmente en el mes de Enero.</li> </ul>	Se debe diligenciar formulario de afiliación al fondo de pensiones voluntarias con el cual la compañía adquirió su plan institucional.	Protección y Dafuturo

## PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

GRUPO	NOMBRE	DEFINICIÓN	MODALIDADES	NATURALEZA JURÍDICA	CARACTERÍSTICAS GENERALES	DOCUMENTOS SOPORTES REQUERIDOS	PROVEEDORES
<b>AHORRO</b>					<i>Compensación de prima legal: se puede retirar semestralmente en los meses de Junio y Diciembre.</i>		
	Aporte voluntario institucional empleado	Aporte institucional en cabeza del empleador a un fondo voluntario de pensiones; correspondiente a la compensación por pensión empresa (11.625%) y por pensión empleado (3.875%) del cupo de beneficios.		<b>Ley 488 de 1988</b>  * Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total * Permanencia mínima de cinco años en el Fondo de Pensiones, para obtener el beneficio tributario  * Pago Directo al empleado con alivio de retención en la fuente.	* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.  * No es base para la seguridad social  * Se incluye: otrosí y en el certificado de ingreso y retenciones  * Este aporte debe ser consignado en el mismo fondo donde el empleado tenga su pensión obligatoria, pero como un aporte a una cuenta voluntaria. <b>TIEMPO DE RETIRO:</b> este aporte solo podrá reclamarse al momento de cobrar la pensión por IVM.  <b>Restricciones:</b>  * Para quienes este afiliados al ISS, este aporte se llevara a un fondo voluntario de pensiones * El tope para realizar los aportes, corresponden a los de ley, es decir 25 salarios mínimos legales vigentes.	Se debe diligenciar formulario de afiliación al fondo de pensiones voluntarias .	El Fondo de Pensiones de cada empleado
	Ahorro fondo de empleados	Es el Ahorro mínimo del 5% del salario que decide hacer el empleado.			* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.  * No es base para la seguridad social * Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones	Se debe diligenciar formulario de afiliación al fondo de empleados	Secretitos

## PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

GRUPO	NOMBRE	DEFINICIÓN	MODALIDADES	NATURALEZA JURÍDICA	CARACTERÍSTICAS GENERALES	DOCUMENTOS SOPORTES REQUERIDOS	PROVEEDORES
		Empleado.			* Por su naturaleza el empleado dispone de este dinero libremente en el momento del retiro de la compañía, o en cualquier momento, pero es penalizado por el fondo con el descuento del 6% de sus ahorros		

## PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

GRUPO	NOMBRE	DEFINICIÓN	MODALIDADES	NATURALEZA JURÍDICA	CARACTERÍSTICAS GENERALES	DOCUMENTOS SOPORTES REQUERIDOS	PROVEEDORES
<b>CONSUMO</b>	Vales de alimentación	Monto reconocido a través de vales, para la adquisición de alimentos del trabajador o su familia, canjeables para compra en almacenes de cadena o consumo en restaurantes.	Vales restaurante Vales de mercado	<p><b>Pagos al empleado con alivio de retención: (Art 84 Ley 788 de 2002):</b></p> <p>* Cuando los pagos en vales de alimentación del mes hacia el trabajador o su familia, no excedan la suma de dos (2) SMLV</p> <p>* Cuando el salario del trabajador beneficiado no exceda de 15 SMLV (año 2006: 6.120.000),</p> <p><b>(DIAN* Concepto 015454 marzo 2003, salarios Integrales descontando el factor prestacional):</b></p> <p>* Es de aclarar que para salarios integrales el tope de los 15 SMLV, se evalúa sobre su salario / 1.3 y dicho monto no puede superar (año 2006: \$ 7.956.000)</p>	<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otro si, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p> <p>* Con cobertura nacional en múltiples sitios.</p> <p>* Pagaderos al portador sin visado.</p> <p>* Vencimiento anual.</p> <p>* No devolución en efectivo.</p> <p>* Nominación determinada por el susuario.</p> <p>* Genera el ahorro del 4 x 1000 hacia el empleado</p>	No aplica	Big Pass
	Vales de gasolina	Vales canjeables en estaciones de servicio para sufragar gastos de movilización del empleado			<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otro si, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p> <p>* Pagaderos al portador sin visado.</p> <p>* Vencimiento anual.</p> <p>* Nominación determinada por el susuario.</p> <p>* Genera el ahorro del 4 x 1000 hacia el empleado</p>	No aplica	Big Pass
	Beneficio educación	Pagos directos a establecimientos educativos y entidades financieras por conceptos derivados de educación y capacitación del empleado cónyuge e hijos.	Matriculas Pensiones Créditos educativos		<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otro si, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p>	El empleado debe adjuntar una certificación de la entidad educativa o establecimiento financiero, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago	Individual

## PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

GRUPO	NOMBRE	DEFINICIÓN	MODALIDADES	NATURALEZA JURÍDICA	CARACTERÍSTICAS GENERALES	DOCUMENTOS SOPORTES REQUERIDOS	PROVEEDORES
<b>CONSUMO</b>					* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago	cancelar y la periodicidad del pago.	
	Beneficio salud	Pagos directos a entidades prestadoras de salud del empleado cónyuge, hijos y/o padres.	Medicina Prepagada Planes Complementarios UPC Adicionales Planes Odontológicos Tratamientos no cubiertos por el POS		* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.  * No es base para la seguridad social * Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones * Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago	El empleado debe adjuntar una certificación de la entidad prestadora de salud, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago.	Individual
	Beneficio comunicación	Pagos directos a entidades prestadoras del servicio	Cable Telefonía celular Internet Inscripciones a publicaciones		* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.  * No es base para la seguridad social * Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones * Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago	El empleado debe adjuntar una certificación de la entidad prestadora del servicio, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago.	Individual
	Beneficio de vivienda	Pagos directos a entidades prestadoras del servicio	Arriendo  Administración		* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.  * No es base para la seguridad social * Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones * Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago	El empleado debe adjuntar una certificación del establecimiento, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto a cancelar y la periodicidad del pago.	Individual



## PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

GRUPO	NOMBRE	DEFINICIÓN	MODALIDADES	NATURALEZA JURÍDICA	CARACTERÍSTICAS GENERALES	DOCUMENTOS SOPORTES REQUERIDOS	PROVEEDORES
INVERSIÓN	Beneficio AFC	Sumas que destine el trabajador al ahorro a largo plazo en las cuentas de ahorro denominadas "Ahorro para el Fomento a la Construcción *AFC*		<p><b>Ley 488 de 1988, Modificado por el decreto 2577 de 1999</b></p> <p>* Ingreso no constitutivo de renta hasta el 30% del ingreso total</p> <p>* Para obtener el beneficio tributario al retiro de dicha cuenta debe ser destinada exclusivamente para compra de vivienda.</p> <p>* Pago Directo al empleado con alivio de retención en la fuente.</p>	<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p> <p>Decreto 2577 de 1999, Art 8: El trabajador deberá manifestar por escrito su voluntad al empleador, con anterioridad al pago del salario y demás ingresos laborales, indicando el número y entidad financiera donde posee su cuenta de "Ahorro para el Fomento de la Construcción AFC*", el monto que desea consignar y si el mismo se refiere a un solo pago o a los que se realizan durante determinado periodo. El trabajador podrá identificar más de una cuenta *AFC* , poseídas en diferentes entidades financieras. Las Cuentas de Ahorro para el Fomento a la Construcción *AFC*, deben tener un solo titular.</p>	Docuemnto que certifique el N° de cuenta y entidad financiera donde se abrió.	Individual
	Crédito de Vehículo	Generación de cheques a terceros para el pago de las cuotas del crédito de vehículo. SaludTtotal tiene un convenio con Davivienda, buscando establecer mejores prebendas para sus empleados			<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p> <p>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</p>	<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p> <p>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</p>	El empleado debe entregar copia de la libranza firmada con la entidad bancaria, que soporte el giro de este cheque

ÓN

## PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

GRUPO	NOMBRE	DEFINICIÓN	MODALIDADES	NATURALEZA JURÍDICA	CARACTERÍSTICAS GENERALES	DOCUMENTOS SOPORTES REQUERIDOS	PROVEEDORES
<b>I N V E R S I O N</b>	Crédito Hipotecario de vivienda	Generación de cheques a terceros para el pago de las cuotas del crédito de vivienda. Salud Total tiene un convenio con Davivienda, buscando establecer mejores prevendas para sus empleados, aunque se giran cheques a otras entidades.			<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p> <p>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</p>	El empleado debe entregar copia de la libranza firmada con la entidad bancaria, que soporte el giro de este cheque	Convenio Davivienda e individual
<b>S E G U R I D A D</b>	Beneficio seguridad	Pagos directos a entidades corredoras de seguros por conceptos derivados de pólizas de cobertura individual y/o familiar.	<p>Póliza Hogar</p> <p>Póliza de vehículos</p> <p>Póliza exequial</p> <p>Póliza de hospitalización y cirugía</p> <p>Póliza Educativa</p> <p>Póliza de responsabilidad civil (Profesionales Area Medica)</p>		<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p> <p>* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago</p> <p>* Se adquiere mejores tarifas, si se realiza una negociacion colectiva por parte de la compañía, pero en cabeza de los empleados.</p>	El empleado debe entregar copia de las pólizas firmadas con la entidad corredora de seguros que soporte el giro de este cheque	<p>Royal</p> <p>Royal Recordar</p> <p>Liberty</p> <p>Mundial de seguros</p> <p>Royal</p>
<b>R E A C I O N</b>	Beneficio recreación	Pagos directos a entidades prestadoras del servicio con cobertura individual y/o familiar.	Planes vacacionales Cuotas club Viajes		<p>* Corresponde a un ingreso laboral, no constitutivo de salario.</p> <p>* No es base para la seguridad social</p> <p>* Se incluye: otrosí, certificación laboral, comprobante de nómina y en el certificado de ingreso y retenciones</p>	El empleado debe adjuntar una certificación de la entidad prestadora del servicio, que garantice el destino de este dinero e informe: NIT, nombre del beneficiario, valor del monto	Individual

## PORTAFOLIO DE BENEFICIOS

GRUPO	NOMBRE	DEFINICIÓN	MODALIDADES	NATURALEZA JURÍDICA	CARACTERÍSTICAS GENERALES	DOCUMENTOS SOPORTES REQUERIDOS	PROVEEDORES
<b>REC</b>					* Los cheques se giran a nombre del tercero solicitado por el empleado, quien realiza el pago	a cancelar y la periodicidad del pago.	

**SALUD TOTAL EPS**  
**LIQUIDADOR PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE POR BENEFICIOS**

CEDULA: 11.111.111  
NOMBRE: XXXX XXXXXXXXXXXXX  
SALARIO: 4.000.000 2.800.000

CONCEPTO	TOTAL REMUNERACION	SUELDO 70%	BENEFICIOS 30%
SALARIO	4.000.000	2.800.000	1.200.000
<b>AHORRO EMPLEADO</b>			
PENSION EMPLEADO	155.000	108.500	46.500
FONDO DE SOLIDARIDAD	40.000	28.000	12.000
SALUD	160.000	112.000	48.000
RETENCION EN LA FUENTE (Met 1)	195.000	75.000	120.000
<b>TOTAL</b>			<b>226.500</b>
<b>AHORRO EMPRESA</b>			
ARP	20.880	14.616	6.264
PARAFISCALES	360.000	252.000	108.000
SALUD EMPRESA	320.000	224.000	96.000
<b>TOTAL</b>			<b>210.264</b>
<b>COMPENSACIONES</b>			
PENSION EMPRESA (1)	465.000	325.500	139.500
PRIMA SERVICIOS MENSUALIZADA	333.333	233.333	100.000
CESANTIA E INTERESES MENSUALIZADA	373.333	261.333	112.000
<b>TOTAL</b>			<b>351.500</b>
<b>REINVERSION DE LA EMPRESA</b>			
PORCENTAJE DE REINVERSION			40,57%
VALOR A REINVERTIR			85.300
SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD TRANSITORIA			38.800
PENSION EMPLEADO DEL CUPO DE BENEFICIOS (3,875%)			46.500
<b>DISTRIBUCION DE COMPENSACIONES</b>			
APORTE VOLUNTARIO INSTITUCIONAL EMPRESA			212.000
APORTE VOLUNTARIO INSTITUCIONAL EMPLEADO			186.000
<b>TOTAL</b>			<b>398.000</b>
<b>BENEFICIOS TOTALES</b>			
INGRESO MENSUAL	4.816.667	5.008.467	191.800
INGRESO ANUAL	57.800.000	60.101.600	2.301.600
COSTO DE LA EMPRESA MENSUAL	5.872.547	5.747.583	124.964
COSTO DE LA EMPRESA ANUAL	70.470.560	68.970.992	1.499.568

**AUTORIZACION PARA PAGO DE BENEFICIOS**  
**SALUD TOTAL S.A. EPS. A.R.S.**  
 NOMBRE:

11.111.111  
XXXX

PORTAFOLIO DE BENEFICIOS			
CONCEPTO	TERCERO	NIT	REMUNERACION
<b>SALARIO</b>			2.800.000
<b>BENEFICIOS</b>			1.200.000
<b>REMUNERACION TOTAL</b>			4.000.000
APORTE VOLUNTARIO PENSION	PROTECCION		500.000
BENEFICIO SEGURIDAD			0
AHORRO FONDO DE EMPLEADOS	SECREDITOS		100.000
VALES DE ALIMENTACION	BIG PASS		360.000
CUOTA CORPORACION			0
PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD	MEDICALL		60.000
POLIZA DE SALUD			0
MATRICULAS / PENSIONES			0
AHORRO PARA FOMENTO DE LA CONSTRUCCION			0
ADMINISTRACION	EDIF. DANIES		70.000
FINANCIACION VIVIENDA			0
ARRENDAMIENTO			0
POLIZA DEL HOGAR			0
COMUNICACIONES	TELEFONICA		60.000
VEHICULO			0
COMBUSTIBLE Y MANTENIMIENTO PRIMARIO	BIG PASS		0
SEGUROS DE VEHICULO	AIG		50.000
PLAN DE VACACIONES, PASAJES, HOTELES			0
CLUBES Y CENTROS RECREACIONALES			0
<b>TOTAL BENEFICIOS ADJUDICADOS</b>			1.200.000

0

Señores SALUD TOTAL S.A. EPS

La anterior información corresponde a mi solicitud de distribución del paquete de beneficios, que hacen parte de mis compensaciones o incentivos. Autorizo a la empresa a hacer a mi nombre los pagos correspondientes a terceros según lista anterior de destinatarios. Dichos pagos no constituyen salario ni en dinero ni en especie.

Firma: \_\_\_\_\_  
C.C.

Fecha: \_\_\_\_\_

COMPENSACIONES Y SEGUROS		
CONCEPTO	TERCERO	VALOR
<b>BENEFICIOS ADICIONALES NO SALARIALES</b>		436.800
<b>81</b> APOORTE VOLUNTARIO INSTITUCIONAL EMPRESA	PROTECCION	212.000
<b>91</b> APOORTE VOLUNTARIO INSTITUCIONAL EMPLEADO	PROTECCION	186.000
SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD	COLSEGUROS	34.000
SEGURO DE INCAPACIDAD TRANSITORIA	CHUBB DE COLOMBIA	4.800

**AUTORIZACION PARA PAGO DE BENEFICIOS  
SALUD TOTAL S.A. E.P.S. A.R.S.**

### OTROSÍ

Las partes del presente contrato de mutuo acuerdo y de manera libre y espontánea han decidido modificar el contrato de trabajo que hasta ahora las ha regido así:

CLAUSULA PRIMERA: De conformidad con el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1.990, han estipulado de forma totalmente consensual que a partir del 01 de Febrero de 2.006 el trabajador devengará un salario mensual de: \$ 2.800.000

CLAUSULA SEGUNDA: De conformidad con los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogados por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1.990, han acordado que el trabajador a partir del 01 de Febrero de 2.006 recibirá unos beneficios de carácter prestacional, todos ellos no constitutivos de salario según el presente acuerdo, expreso y escrito, al que han llegado las partes de una manera totalmente voluntaria.

El monto total de los beneficios será de \$ 1.200.000 mensuales repartidos así:

APORTE VOLUNTARIO PENSION	\$	500.000
BENEFICIO SEGURIDAD	\$	-
AHORRO FONDO DE EMPLEADOS	\$	100.000
VALES DE ALIMENTACION	\$	360.000
CUOTA CORPORACION	\$	-
PLAN COMPLEMENTARIO DE SALUD	\$	60.000
POLIZA DE SALUD	\$	-
MATRICULAS / PENSIONES	\$	-
AHORRO PARA FOMENTO DE LA CONSTRUCCION	\$	-
ADMINISTRACION	\$	70.000
FINANCIACION VIVIENDA	\$	-
ARRENDAMIENTO	\$	-
POLIZA DEL HOGAR	\$	-
COMUNICACIONES	\$	60.000
VEHICULO	\$	-
COMBUSTIBLE Y MANTENIMIENTO PRIMARIO	\$	-
SEGUROS DE VEHICULO	\$	50.000
PLAN DE VACACIONES, PASAJES, HOTELES	\$	-
CLUBES Y CENTROS RECREACIONALES	\$	-
<b>TOTAL</b>	<b>\$</b>	<b>1.200.000</b>

PARAGRAFO 1: La suma del salario y los beneficios anteriores asciende a: \$ 4.000.000 que es el valor de la remuneración correspondiente al cargo del trabajador.

PARAGRAFO 2: El trabajador ha escogido libremente con base en su plan financiero personal y familiar, los beneficios que se han ofrecido en el reglamento que se ha expedido para regular lo atinente a éstos.

CLAUSULA TERCERA: El EMPLEADOR de manera adicional otorgará al trabajador los siguientes beneficios todos ellos no constitutivos de salario, por este acuerdo expreso y escrito entre las partes.

- Una póliza de vida e invalidez y una póliza de incapacidad transitoria, dichos beneficios serán reconocidos al trabajador a partir de la expedición de la póliza por parte de la compañía de seguros.
- Un aporte a la cuenta del empleado en el fondo voluntario de pensiones.
- Durante el período de vacaciones disfrutadas, incapacidades transitorias y licencias de maternidad se continuarán reconociendo los beneficios indicados en la cláusula segunda del presente Otrosí.
- El EMPLEADOR al momento de reconocer la indemnización por terminación del contrato sin justa causa efectuará al momento de su liquidación y pago una bonificación adicional sobre la base legal, para lo cual y sobre el valor del salario base de liquidación de la indemnización aplicara un porcentaje adicional del 42,86%  
El cual resulta de dividir el valor de los beneficios escogidos entre el valor del salario mensual.
- El EMPLEADOR al momento de liquidar y pagar las vacaciones que se compensen total o parcialmente por cualquier motivo, reconocerá un pago adicional sobre la base legal, para lo cual y sobre el valor del salario base de liquidación de las vacaciones compensadas se aplicará un porcentaje adicional del 42,86%  
El cual resulta de dividir el valor de los beneficios escogidos entre el valor del salario mensual.
- El EMPLEADOR además de los beneficios anteriormente relacionados, podrá reconocer otros, tales como bonificaciones ocasionales o participación en utilidades que por su naturaleza y por este expreso acuerdo de las partes, tampoco constituyen salario ni factor de liquidación de acreencias laborales de ninguna clase.

CLAUSULA CUARTA: El trabajador recibirá elementos o medios de trabajo que no tienen carácter retributivo como gastos de transporte, de representación, comunicaciones. Todos ellos son gastos generales de la empresa y elementos necesarios para el desarrollo y cabal cumplimiento de las funciones del cargo y como tales, no son constitutivos de salario.

CLAUSULA QUINTA: El presente acuerdo entre las partes del presente contrato de trabajo se firma el primer día del mes de Febrero de 2.006 en presencia de dos testigos en constancia que a éste se ha llegado de una manera consensual y que las partes han manifestado su consentimiento de una forma totalmente libre y espontánea:

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL TRABAJADOR  
XXXX

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EMPLEADOR  
SALUD TOTAL S.A. EPS ARS

\_\_\_\_\_  
ANALISTA DE BENEFICIOS