

INFORME ESPECIAL: Desafíos de las empresas en materia de beneficios extralegales

Actualidad laboral y Seguridad social

EGIS / ISSN 0123-9899 / BOGOTÁ / N° 227 / SEPTIEMBRE-OCTUBRE DE 2021

La reducción de la jornada: un sueño de los trabajadores que se convertirá en la pesadilla de las mipymes

Cobertura de seguridad social en el extranjero: ¿Utopía o posibilidad?

legis

Desafíos de las empresas en materia de beneficios extralegales para los trabajadores



Foto: Shutterstock.com

El amplio criterio de la UGPP al establecer si un beneficio extralegal constituye salario o no, se mantiene como una de las razones principales de controversia entre los empleadores y la entidad.

JAVIER ROJAS
Periodista

Beneficios extralegales: tendencias y desafíos

Los prolongados períodos de confinamiento de las personas en sus hogares, producto de las medidas sanitarias adoptadas por las autoridades para controlar el avance de la pandemia, desencadenaron un proceso profundo de evaluación de los modelos de remuneración del talento humano, en las empresas, experiencia que ha llevado a darle prioridad a esquemas de beneficios extralegales que favorezcan un verdadero equilibrio entre jornada laboral y vida personal.

Carlos Páez, gerente de consultoría de la firma Soluciones Salariales, explica que los esquemas de beneficios extralegales buscan dos objetivos: primero que una empresa sea reconocida por su interés en “atraer y retener el mejor talento humano. Para eso las compañías deben estar a la vanguardia en las mejores prácticas de compensación y beneficios a sus empleados, ya que no se trata solo de retribución directa en dinero, sino de generar beneficios que atiendan las necesidades de los empleados en aspectos como balance de

vida y trabajo, y que impacten directamente su núcleo familiar. El segundo objetivo es incrementar el nivel de desempeño, productividad y logro de objetivos por parte de los empleados, lo cual va alineado con las metas y objetivos de la compañía”.

Los planes de beneficios extralegales en las empresas “han evolucionado de acuerdo con los cambios generacionales”, pues las actuales generaciones de trabajadores “no se retienen con programas a largo plazo como vivienda, educación garantizada para los hijos o con la promesa de estabilidad laboral. Los mecanismos modernos deben orientarse a suplir diferentes necesidades como el desarrollo de las competencias de los empleados, requeridas en el mercado laboral actual”, por ejemplo, el “manejo de un segundo idioma o temas prioritarios para el empleado y su familia”, entre los cuales puede figurar “contar con acceso a servicios de salud de alta calidad”.

Respecto de los tipos de beneficios extralegales con mayor acogida, Páez anota que “los empleados en la actualidad demandan iniciativas que proporcionen un mejor balance de vida personal y trabajo, y que estén orientados a atender las necesidades de su núcleo familiar; vemos compañías que tienen, por cuenta propia, rutas escolares para que sus trabajadores dispongan de mayor tiempo o empresas que tienen guarderías en sus instalaciones. También existen compañías que ponen a disposición de su personal un servicio exclusivo de mensajería que les gestione sus pagos o diligencias personales. Son estos beneficios los que están marcando la diferencia en las organizaciones”.

En lo concerniente a las dificultades encaminadas a establecer beneficios extralegales, Páez expresa que “a las empresas se les dificulta, de alguna manera, entender las necesidades de sus empleados y traducir esto en un modelo eficiente de compensación; es errado pensar que solo con un modelo de compensación se podrá motivar y retener a todos los empleados como lo es creer que todas las compañías pueden

manejar las mismas políticas de compensación y beneficios. Por eso resulta importante que las empresas hagan seguimiento a su clima laboral y cultura organizacional, con el objetivo de entender qué motiva a su personal, cuáles son sus necesidades y así tener modelos de beneficios eficientes”.

En relación con la igualdad en la cobertura de los beneficios extralegales para la totalidad de la planta de personal, argumenta que “los modelos eficientes de beneficios involucran a todos los empleados, pero se debe tener presente que estos modelos están enfocados de acuerdo con el nivel del cargo que desempeña cada empleado en la organización; un director de área o un gerente general tendrá beneficios o pagos extralegales conforme a los resultados que generen beneficios para la compañía”, de lo cual se derivan “bonos, pagos extralegales o participación en utilidades de la empresa, mientras que un cargo auxiliar u operativo tendrá otros beneficios como auxilios de alimentación que atienden” las expectativas de “estos empleados y les producen bienestar”.

Acerca de los desafíos de las empresas en el campo de los beneficios extralegales, Páez asevera que deben comprender las evoluciones, en el mercado laboral, ocasionadas por “diferentes factores como la conectividad, la globalidad y cambios generacionales. Principalmente, las empresas deben enfocarse en crear horarios flexibles; el trabajo en casa es una opción que llegó para quedarse, la cual se aceleró por la actual pandemia. En resumen, las compañías deben ver que, hoy en día, a los trabajadores no se les debe medir por cumplir una jornada de trabajo, sino que deben premiar” a quienes incidan en obtener mayores utilidades.

En tal sentido, sigue Páez, “deben mantenerlos motivados mediante beneficios que fomenten su progreso profesional, el desarrollo de habilidades y competencias. Ya no basta una buena remuneración, pues las generaciones actuales están” a la expectativa de “otros factores como el intercambio

internacional, para empresas que tienen operaciones en otros países”. Igualmente, insiste en que “las compañías deben generar beneficios que faciliten un mejor balance de vida personal y trabajo, y orientados a atender las necesidades de su núcleo familiar”.

En relación con el efecto de la pandemia en los esquemas de beneficios extralegales, acota que “principalmente se aceleró el trabajo remoto o *home office*, lo cual se traduce en beneficios para los empleados, al trabajar desde su lugar de residencia, sin tener que invertir tiempo y dinero en desplazamientos. En materia de beneficios, las compañías deben migrar a modelos de trabajo remoto que no requieran la presencia de sus empleados en los cargos o funciones. A medida que volvamos a la normalidad veremos más personal que demanda este beneficio y las empresas deben estar preparadas para dar continuidad a este cambio y no regresar al modelo 100% presencial, ya que se verán expuestas a la fuga de talento”.

“Las empresas han evidenciado que los horarios flexibles y el trabajo remoto generan no solo” efectos positivos “para los empleados, sino que también” favorecen a las compañías con “ahorros en infraestructura, arrendamientos, servicios públicos, cafetería, papelería, entre otros. Y están cambiando sus modelos de trabajo presencial hacia el de labor remota. Esa es la principal modificación que deben tener hoy las compañías”, que realicen esfuerzos para “brindar a sus empleados herramientas y elementos que les permitan trabajar remotamente”. Pero, “no solo las empresas han tenido que enfrentar y adaptarse” al contexto de la pandemia, “sino que las normas se actualizaron, al regular el trabajo en casa, mediante la Ley 2088 del 2021”.

Sobre la manera de comprobar que los beneficios extralegales impulsan la productividad del talento humano, Páez acota que “las compañías podrán medir este impacto al contar con modelos de compensación y beneficios que se hayan estructurado para estar alineados con los objetivos de

la compañía y su cultura organizacional, lo anterior, sin sugerir que solo los cargos directivos, cuyas funciones están muy alineadas con los objetivos de la compañía, son los que pueden tener modelos de compensación basados en cumplimiento” de aquellos. “Para esto es importante entender cómo cada uno de los niveles de cargos existentes en la empresa impactan en los objetivos de la organización”.

Respecto de los beneficios extralegales que se conceden mediante convenciones colectivas, asegura que, en general, “debido a su origen, estos no están directamente alineados con atraer y retener talento o con incrementar la productividad y cumplir los objetivos y metas de las compañías, sino que están más enfocados en suplir necesidades básicas de los empleados como alimentación, transporte, educación para los hijos, acceso a salud, entre otros”.

Desde la perspectiva jurídica, Federico Bernal, experto en derecho laboral de la firma Godoy Córdoba, considera que en la normativa laboral existe “la posibilidad de pactar beneficios y auxilios que no sean de naturaleza salarial, porque de lo contrario se estaría hablando de salario en especie, que surgió en 1950”, tras la expedición de las primeras normas específicamente laborales del país (decretos 2663 y 3743 de ese año). “Con la Ley 50 de 1990 se modifica el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y se añade una parte, al final, que crea la posibilidad de los pagos no salariales y de donde se desprende todo el concepto de remuneración flexible y los paquetes de beneficios que ofrecen las empresas”, en la actualidad.

Cree que, al otorgar beneficios extralegales, “sin duda, puede haber un impacto importante”, de índole financiera, para empleador y trabajador. Los beneficios extralegales, “al ser pagos de naturaleza no salarial encaminados a contribuir a la satisfacción de necesidades personales, pueden reducir ciertas cargas al empleador, pero también al trabajador como descuentos en la cotización a la seguridad social. A

veces, algunos beneficios de estos pueden, según la forma en que se reconozcan, tener un impacto tributario cada vez menor, entonces, contribuyen a aumentar la liquidez y el flujo de caja de los trabajadores”.

Transformación regulatoria

En la evolución normativa atinente a beneficios extralegales, Bernal destaca como hito la Ley 50 de 1990, cuyo artículo 15 “subrogó el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo”, de manera que se ratifican los pagos no salariales y “se mantienen, por ejemplo, las bonificaciones no salariales ocasionales y por mera liberalidad de empleador; los pagos que se hacen por concepto de herramientas de trabajo o los gastos de representación; los pagos que son prestaciones sociales de ley y, por último, crea una parte que dispone: tampoco son salario 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 constituye salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”.

En la evolución normativa concerniente a los beneficios extralegales, Bernal también juzga importante la Ley 1393 del 2010, porque el artículo 30 “establece que los pagos no salariales no podrán superar más del 40% del total de la remuneración, para efectos de aportes a salud y pensión”. La finalidad de la disposición no es que los beneficios extralegales “se vuelvan salariales, sino evitar la evasión o la elusión de aportes al sistema general de seguridad social en salud y pensiones. Entonces, se busca simplemente poner un límite de 40% a esos pagos”.

En cuanto a otros avances legales, la Ley 1607 del 2012 (reforma tributaria) estableció el impuesto sobre la renta para la equidad CREE, con “una exoneración para los empleadores, respecto de los trabajadores que devenguen menos de diez salarios mí-

nimos mensuales”, conforme a la cual no se pagan los aportes parafiscales al ICBF y al SENA. “Si bien con la Ley 1819 del 2016 (reforma tributaria estructural) desaparece la contribución especial para la equidad (CREE), el beneficio de la exoneración se mantiene. Esto, en alguna medida, pudo haber desincentivado” el uso, por parte de las empresas, de los beneficios extralegales con componentes dinerarios, en los modelos de remuneración flexible, “en la medida en que algunos de los ahorros para el empleador, ya no” operan.

Otro aspecto determinante, en el contexto legal de los beneficios extralegales, fue la creación de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), mediante la Ley 1151 del 2007 (Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010). Los alcances fiscalizadores de la entidad giran en torno, primero, a establecer si los beneficios extralegales, concedidos por las empresas a los trabajadores, tienen naturaleza salarial o no, en el marco del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Y, segundo, comprobar que esos beneficios no rebasen el 40% del salario del empleado, de acuerdo con el artículo 30 de la Ley 1393 del 2010.

Bernal sostiene que la normativa actual sobre beneficios extralegales es fuente de incertidumbre para los empleadores, en especial, debido a la interpretación que hace de esta la UGPP. Mientras la Corte Suprema de Justicia ya tiene unas reglas interpretativas al respecto, de la UGPP proviene la “mayor incertidumbre”, pues sus parámetros al respecto “no son tan claros”. El Acuerdo 1035 del 2015 de la UGPP brindaba pautas en lo atinente a beneficios extralegales, pero el Consejo de Estado, en el 2020, declaró la nulidad de los aspectos esenciales de tal acuerdo sobre aquellos beneficios, por lo cual la UGPP sigue “aplicando sus tesis en materia de fiscalización” de los beneficios extralegales.

En tal entorno, “convendría promulgar una regulación, pero el desafío sería que realmente llegara a ser