



BENEFICIOS TINGA

¿PORQUE SOMOS ÚNICOS?



WWW.TINGABENEFICIOS.COM.CO

VARIABLES DE COMPARACIÓN



OTROS ESQUEMAS

¿COMPENSACIÓN FLEXIBLE ESTÁ SUJETA AL 60-40 (ART. 30 L. 1393)?	100% ajustado al texto de la norma y el espíritu de la misma, Si se puede estructurar superando dicho límite . Fallo jurisprudencial - Tribunal Administrativo de Cundinamarca - avaló la exclusión recomendada por nuestra firma.	Se sujeta al límite previsto. No se ha desarrollado esquema que permita lograr lo que hacemos en TINGA.
¿SE PUEDE DESALARIZAR CON BASE EN EL DESEMPEÑO INDIVIDUAL?	Nuestro modelo de compensación flexible se sustenta en un análisis riguroso de la normativa nacional y de la jurisprudencia local y de diferentes jurisdicciones con similitudes a la nuestra, permitiéndonos incluir componente de medición del desempeño individual sin perder la esencia de flexibilización.	Por regla general, el desempeño individual no es sujeto a ser flexibilizado. No se conoce en el mercado un modelo diferente al nuestro que con seguridad pueda ofrecerlo.
¿EL ESQUEMA DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE ES AUTOSOSTENIBLE?	23 años de experiencia en estrategia fiscal y laboral nos permiten crear un modelo autosostenible, total o parcialmente, permitiéndole incrementar la capacidad adquisitiva del empleado, sin que sea una preocupación financiera para la Empresa.	No conocemos en el mercado ninguna opción comercial que le permita de la estructuración del sistema, obtener una autofinanciación. El esquema involucra fuertes erogaciones para las empresas.
¿CÓMO COLABORA EL ESQUEMA DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE AL "EMPLOYER BRANDING"?	Nuestro modelo además de estar estructurado y diseñado pensado en el bienestar integral del trabajador, para su aceptación, también se desarrolla a través de una plataforma de fidelización, con identidad propia, en marca, color, diseño, de cada una de las empresas, además de contenido que potencializa la recordación de su marca. 100% autosustentable. 100% administrada y operada por TINGA para su comodidad y tranquilidad. Incorpora Inteligencia Artificial para permitir acercarnos, conocer, segmentar, transmitir y apropiar su talento humano.	Conocemos de los programas de compensación flexible que hay en el mercado que no son integrales como el de TINGA. Algunos ofrecen estructura legal; otros un catálogo de redención; otros bonos o tarjetas de consumo; incluso algunos ofrecen un APP dentro de su marca, pero ninguno una plataforma virtual para potencializar la marca como complemento de la estrategia fiscal y laboral del programa de compensación.
¿EL PROGRAMA DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE UTILIZA PUNTOS EN SU ESTRATEGIA?	Somos el único programa de fidelización que promueve la productividad y rentabilidad de las empresas. Sus puntos son parte integral de la estrategia de compensación flexible y del principio de autosostenibilidad del ecosistema, garantizado por 23 años de experiencia legal de su socio fundador.	Algunos pocos utilizan puntos. Ninguno utiliza un esquema que permita desde la estrategia de fidelización implementar una compensación flexible ligada a la atracción, retención, motivación del talento y la obtención de las ventajas financieras que solo TINGA ofrece.
¿EL PROGRAMA DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE LE PERMITE GANAR A LA PAR AL EMPLEADOR Y AL TRABAJADOR?	En TINGA, gracias a nuestro círculo virtuoso gana el inversionista (dueño(s)) de la empresa empleadora. Gana la empleadora y gana el trabajador. A medida de que más gana el empleado, fruto de un programa basado en productividad, más gana su Compañía y mejores retornos después de impuestos se garantizan a sus inversionistas.	No hay en Colombia un solo programa de fidelización que aborde la relación inversionista - empresa - trabajador. Los jugadores del mercado, diferentes a TINGA NO ofrecen un esquema con un componente financiero que permita asegurar mayores ingresos al empleado y mejores retornos para la Empresa. No tienen en cuenta a los INVERSIONISTAS.
¿SU PROGRAMA DE BENEFICIOS YA FUE ACEPTADO POR LA UGPP?	Como abogados litigantes, hemos logrado que nuestros planes de beneficios sean aceptados tanto por la UGPP; la Jurisdicción Contencioso Administrativa y la Jurisdicción Laboral. Recientemente hemos obtenido fallos del Consejo de Estado, reconociendo a favor de nuestros clientes, la firmeza de sus aportes, beneficiándose en más de \$7.000.000.000 entre capital y sanciones previamente impuestas por la UGPP.	Según el mercado. Hay abogados laboristas que también han tenido reconocimientos de sus compensaciones flexibles o entidades orientadas a la administración de dichos programas. Pero no ofrecen la integralidad que tiene con TINGA y sobre todo el beneficio financiero que solo nuestra experiencia ya implementada en muchos clientes, con más de 45.000 empleados gestionados, nos permiten ofrecer SEGURIDAD, RENTABILIDAD a nuestros clientes.