

**HERRAMIENTA PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE APORTES AL
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES**

Coordinador Programa Contaduría Pública

Doctora Jenny Carolina González Vásquez

Director Metodológico

Doctor Oscar Alonso Ramírez Castro

Tutores

Doctor Iván Santos

Doctor Helber Paez Ávila

Doctor Juan Manuel Fajardo

Estudiantes

Lex Jenny Bolaños Espinosa

Janeth Dufay Sáenz Herrera

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA
TRABAJO DE GRADO
SOACHA
2016**

**HERRAMIENTA PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DE APORTES AL
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES**



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios

**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA
TRABAJO DE GRADO
SOACHA
2016**

Nota de aceptación

Firma presidente del jurado

Firma Jurado

Firma Jurado

Firma Jurado

Firma Jurado

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de grado a DIOS, a nuestras familias, profesores quienes nunca desistieron al enseñarnos, aun sin importar que muchas veces el tiempo fuera tan corto para tan arduo trabajo, a ellos que continuaron depositando su esperanza nosotras y a nuestros compañeros de estudio quienes nos brindaron todo apoyo y consejos; a todos ellos les agradecemos desde el fondo de nuestras almas. Para todos ellos hacemos esta dedicatoria.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a DIOS por habernos acompañado y guiado a lo largo de nuestra carrera, por ser nuestra fortaleza en los momentos de debilidad y por darnos una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo de felicidad. De la misma forma agradecemos a nuestros familiares porque ellos estuvieron en los días más difíciles de nuestras vidas como estudiantes, además a nuestros padres, parejas e hijos por haber sido tan comprensivos en los momentos que no pudimos compartir con ellos en familia por el tiempo invertido en nuestros estudios.

Les agradecemos la confianza, apoyo, paciencia y dedicación de nuestros profesores Helber Paez Ávila, Iván Santos, Juan Manuel Fajardo, Umaira Andrea Parra y Carlos Castaño; por haber compartido con nosotras su tiempo conocimientos y sobre todo su amistad.

A Lex por haber sido una excelente compañera de trabajo de grado y amiga, por haberme tenido la paciencia necesaria y por motivarme a seguir adelante en los momentos de desesperación y sobre todo por haber hecho de su familia, una familia para mí. A nuestros amigos y compañeros de carrera por confiar y creer en nosotras y haber hecho de nuestra etapa universitaria un trayecto de vivencias que nunca olvidaremos.

INDICE

Resumen

1. Introducción

1.1. Planteamiento del Problema

1.2. Justificación

2. Objetivos

2.1. Objetivos Generales

2.2. Objetivos Específicos

3. Antecedentes

3.1. Ley Americana de Seguridad Social

3.1.1. Impacto

3.2. Carta Atlántico

3.3. Declaración de Filadelfia

3.4. Estado Benefactor

3.5. Conferencia Internacional Americana de Bogotá y su

Carta de las Organizaciones de los Estados Americanos

3.6. Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile

y la República de Colombia

3.7. Reformas Estructurales

3.8. El Sistema Integral De Seguridad Social Creado Por La

Ley 100 De 1993

3.8.1. ¿Qué es Seguridad Social?

3.8.2. Objetivo de la Ley 100

3.8.3. Diagnósticos y Cambios posteriores de la Ley 100

3.8.4. Etapas de la Seguridad Social

3.9. Ley 715 de 2001

4. Marco Conceptual

4.1. ¿Qué es la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

4.2. Historia de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

4.3. Funciones de la Unidad de Gestión Pensional y

Parafiscales (UGPP)

4.4. Estructura Organizacional de la Unidad de Gestión Pensional

y Parafiscales (UGPP)

4.5. En la Mira del Gobierno hay 54.000 Empresas por Evasión

de Parafiscales

4.6. El 80% de los Empleados Independientes Evaden Parafiscales

4.7. Evasión a la Protección social cayó en \$3.6 billones en el año 2015

5. Marco Normativo Aportes al Sistema de Seguridad Social y

Parafiscales

5.1. Resolución 1747 de 2008

5.1.1. Modificaciones de Tipos de Planillas de Autoliquidación

de Aportes al Sistema de Seguridad Social

5.1.1.1. E Planilla Empleados - Empresas

5.1.1.2. Y Planilla Independientes - Empresas

5.1.1.3. A Planilla Cotizantes con Novedad de Ingreso

5.1.1.4. I Planilla Independientes

5.1.1.5. S Planilla Empleados de servicio Domestico

5.1.1.6. M Planilla Mora

5.1.1.7. N Planilla Correcciones

5.1.1.8. J Planilla Cumplimiento de sentencia Judicial

6. Análisis de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

7. Régimen Sancionatorio

7.1. Ley 1607 de 2012 Sanciones

7.1.1. Artículo 178

7.1.2. Artículo 179

7.1.3 Artículo 180

7.2. Ley 1739 de 2014

7.2.1. Artículo 55

7.2.2. Artículo 56

7.3. Habrá auditorías y sanciones contra administradoras

7.4. Prepare a su empresa ante una posible auditoria de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

7.5. ¿En qué casos se puede esperar una visita de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

7.6. ¿Con qué antelación la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales puede anunciar su visita?

7.7. ¿Qué información puede solicitar la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

7.8. ¿Qué sanciones puede interponer la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

7.9. ¿Cómo opera el proceso de cobro de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

7.9.1. ¿Qué cobra la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

7.9.2. ¿Qué es el acuerdo o facilidad de pago?

7.9.3. ¿Cómo se ejecuta este acuerdo de pago?

7.9.4. ¿Qué sucede si no llego a un acuerdo de pago con la
Unidad de Gestión pensional y Parafiscales?

7.10. Alternativas para evitar sanciones

7.10.1. ¿Cómo se puede preparar una empresa ante una eventual
Visita de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

7.10.2. Otras Opiniones

8. DISEÑO Y ANALISIS

8.1. Ámbito de la herramienta

8.2. Descripción General

8.3. Beneficios de la Herramienta

8.4. Tablas de Información de la Herramienta

9. Conclusiones

Referencias

TABLAS

Tabla 1. Marco legal de la creación de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Tabla 2. Cotizantes planilla E

Tabla 3. Cotizantes planilla I

Tabla 4. Sanciones que aplica la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Tabla 5. Información contenida en la nómina pagado por la entidad

Tabla 6. Cálculo IBC de acuerdo a la normatividad Vigente

Tabla 7. Cálculo aportes

Tabla 8. Aportes pagados por la entidad

Tabla 9. Diferencia entre el cálculo de aportes y los pagos realizados por la entidad

Tabla 10. Total diferencias por empleado

FIGURAS

Figura 1. Estructura organizacional de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

Figura 2. Niveles de evasión en Colombia

Figura 3. Proceso de Determinación

Figura 4. Proceso Sancionatorio

Figura 5. Resumen diferencias por empleado

ANEXOS

Noticia 5: Como Opera la Unidad de Gestión Pensiones y Parafiscales

Noticia 3: El 80 de los Empleados Independientes

Noticia 1: En la Mira del Gobierno

Noticia 2: Evasión a la Protección Social

Noticia 4: Prepare su Empresa.

Informes de gestión de 2010 a 2016 Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

Resumen

El trabajo de grado “Herramienta para prevención de sanciones y corrección de aportes al sistema de Seguridad Social y Parafiscales” es una matriz con la que se busca dar una solución a los problemas que han venido teniendo los empresarios y trabajadores independientes, frente al régimen sancionatorio por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

Esta herramienta permite consolidar la información contenida en las nóminas realmente pagadas por el empleador, las liquidaciones de aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, la información contable correspondiente al componente de nómina; con el fin de evidenciar si se ha incurrido en errores en liquidación y pagos de los mismos y así hacer las correcciones a que haya lugar antes de ser requeridos por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

1. Introducción

La planeación de este trabajo de grado es relevante para nuestro desarrollo profesional ya que permite la aplicación de las competencias adquiridas durante el programa Académico de Contaduría Pública, el enfoque es el diseño de una herramienta con la que se consolide la información contenida en las nóminas realmente pagadas por el empleador, las liquidaciones de aportes a la seguridad social y parafiscales, que la información contable corresponda a la veracidad de la nómina y evitar errores por omisión o inexactitud que podrían generar sanciones por parte de la Unidad de Gestión Pensión y Parafiscales (UGPP).

La implementación de esta herramienta permite que las empresas obtengan estabilidad, competitividad y permanencia en el mercado al igual que agilidad en sus procesos administrativos. Se pretende dar a conocer los beneficios mediante la utilización de la Matriz para así cumplir oportunamente con las obligaciones al Sistema de protección social permitiendo mantener la operación sin impactar de manera dramática y por tiempo prolongado las demás operaciones de la organización.

Para el desarrollo de este trabajo de grado se tuvo en cuenta el método de investigación cuantitativo, con el que es posible cuantificar los datos, hacer comparaciones y así mismo cuantificar los resultados con lo que se pretende identificar las formas de evasión por parte de las empresas y trabajadores independientes al sistema de protección social, así como las sanciones en las que se podría incurrir por este tipo de errores.

1.1. Planteamiento del problema

Muchas empresas y trabajadores independientes desconocen los aspectos que se deben tener en cuenta para el cálculo del IBC para la liquidación correcta de los aportes al sistema de Seguridad Social y Parafiscales, lo que lleva a cometer errores en los pagos y genera evasiones al sistema. Dichos aportes son de carácter obligatorio pues hacen parte de los beneficios de los trabajadores y empresarios.

Es importante tener en cuenta que “Se han detectado alrededor de 1.251 empresas que realizan aportes a la Seguridad social, disfrutando de los beneficios de ley, sin estar registradas ante las Cámaras de Comercio como beneficiarias”, (comunicado de prensa UGPP Bogotá, marzo 30 de 2012), razón por la cual a la fecha existen empresas y trabajadores independientes que son objeto de investigación por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

1.2. Justificación

Este trabajo de grado es importante ya que permite la aplicación de los conceptos y competencias obtenidas a lo largo del programa de Contaduría Pública, a través de la elaboración de una matriz que proporcione confianza a los empresarios y trabajadores independientes en la correcta y oportuna liquidación y pago de los aportes al sistema de Seguridad Social y Parafiscales.

Por otra parte, es importante tener en cuenta los cambios que se presentan en la normativa laboral y tributaria ya que estos obligan de manera directa a las empresas y trabajadores independientes a que tomen medidas en el control y metodologías establecidas para el tratamiento de las obligaciones laborales, lo que permitiría la disminución del riesgo sancionatorio y su permanencia en el mercado.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Desarrollar una herramienta informática que permita minimizar los índices de evasión de los aportes del sistema de Seguridad Social y Parafiscales, así como evitar las sanciones generadas por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) en el desarrollo de las actividades de fiscalización y cobro de las obligaciones por parte de los empleadores y trabajadores independientes.

2.2. Objetivos Específicos

- Analizar los procedimientos empleados por parte de la Unidad de Gestión de Parafiscales y pensiones (UGPP) para la aplicación del régimen sancionatorio a empresas y personas independientes, así como especificar las funciones y alcances de la misma.
- Interpretar de manera objetiva el marco legal que rige al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales en Colombia
- Demostrar que cada una de las empresas y Personas Naturales contratistas independientes pueden utilizar la herramienta objeto de este trabajo de grado, para identificar errores en los aportes y corregir los mismos antes de los requerimientos por parte de la Unidad de Gestión de Parafiscales y pensiones (UGPP).

3. Antecedentes

En el desarrollo de la investigación para llevar a cabo este trabajo de grado, se ve la necesidad de indagar acerca de los pactos y actos tanto nacionales como internacionales en los que se tienen en cuenta el derecho fundamental a la Salud y Seguridad Social, a continuación se mencionan algunos de ellos:

3.1. Ley americana de seguridad social

Ley de los Estados Unidos aprobada por el Congreso el 14 de agosto de 1935, estableciendo la primera regla de administración pública estadounidense destinada a sostener un Estado de bienestar Concepto global de seguridad social. El estado procura por una política social que garantice la dignidad de los seres humanos.

3.1.1. Impacto

A partir de dicho acto legislativo se traslada a Europa seguros obligatorios de protección para la enfermedad, accidente de trabajo, invalidez y vejez tomando principios de la figura social Alemana y dándole perfiles propios con una orientación amplia al manejo de estado en relación a seguros sociales.

3.2. Carta Atlántico

El 14 de Agosto de 1941 el Presidente de los Estados Unidos Franklin D. Roosevelt y el Primer Ministro británico Winston Churchill propusieron y luego firmaron un documento que reunía un conjunto de principios para la colaboración internacional con el objetivo de mantener la paz y la seguridad. Reconstrucción de la posguerra y específicamente en la mejora de las condiciones de trabajo.

3.3. Declaración de filadelfia

En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), adoptó la declaración en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización. Esta declaración tiene como principios que el trabajo no es una mercancía, la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos, la igualdad para todos los seres humanos y especialmente se tomaron medidas para la extensión de la seguridad social y el aseguramiento de ingresos básicos para las familias.

3.4. Estado benefactor

Se origina en el año de 1945 como consecuencia de la experiencia traumática de la Segunda Guerra Mundial, el cual se caracteriza por la puesta en marcha del pleno empleo para los ciudadanos, aplicación de la legislación laboral y el sistema de seguridad social.

3.5. Conferencia internacional americana de Bogotá y su carta de las organizaciones de los Estados Americanos.

El 10 de junio de 1993 en la conferencia internacional americana de Bogotá en la carta de las organizaciones de los Estados Americanos se aprobó que todas las personas tengan el derecho al seguro social que las proteja del paro de vejez y de incapacidad por cualquier causa.

3.6. Convenio de seguridad social entre la República de Chile y la República de Colombia

El 9 de Diciembre de 2003 se suscribe el Convenio de Seguridad Social el cual fue aprobado mediante la ley 1139 del 25 de Junio de 2007, con el que se busca reconocer a los trabajadores Colombianos y Chilenos los tiempos cotizados para el sistema pensional teniendo en cuenta la sumatoria en los dos Estados.

3.7. Reformas estructurales

- Ley 50 de 1990 flexibilizo las relaciones laborales dando mayor prioridad al acuerdo de voluntades y fortaleciendo los acuerdos colectivos.
- Constitución 1991 da una nueva visión de los derechos laborales.
- Decreto 2148 de 1992 transforma al ISS en una nueva empresa industrial y comercial del estado.
- Ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social

3.8. El sistema integral de seguridad social creado por la ley 100 de 1993

3.8.1. Que es seguridad social

La seguridad social es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias que menoscaben la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integridad de la comunidad.

Conformado por cuatro sistemas: pensiones, salud, riesgos laborales, servicios sociales complementarios.

3.8.2. Objetivo Ley 100

- Garantizar prestaciones económicas y de salud de los afiliados.
- Procurar la ampliación de cobertura para garantizar acceso a toda la población y así unificar la normatividad y la planeación de la seguridad social sin perjuicios de los derechos adquiridos.

3.8.3. Diagnósticos y cambios posteriores de la ley 100

Posterior a la expedición de la ley 100 surge una preocupación por la cifras de cobertura:

- Déficit fiscal
- Inequidad gasto de pensiones
- Financiación del pasivo pensional
- Ante el cual se busca dar una respuesta normativa.

3.8.4. Etapas de la seguridad social

A partir de la expedición de la ley 100 de 1993 se da un cambio institucional y normativo. En la seguridad social existe una gran dispersión de los beneficios de seguridad social toda vez que se ve la ausencia de inversión estatal, con el fin de armonizar los beneficios sociales se propende la creación de instituciones de seguros sociales.

Se da un establecimiento formal de legislación general y relativamente uniforme para las relaciones laborales tanto para los trabajadores del sector público y privado, se establecen los beneficios de la seguridad social como prestaciones sociales a cargo del empleador, en 1946 Se cristaliza la creación del instituto colombiano de los seguros sociales privado caja nacional previsión público con el fin de ampliar beneficios y coberturas de la seguridad social pero marca el inicio de su crisis financiera.

En el Decreto 1824 de 1965 se contemplan los seguros de muerte, invalidez, y vejez, se fijan los requisitos de edad y tiempo de cotización para acceder a la jubilación, se crean oficinas regionales del ISS y la cobertura llega al 37,5% de la población, se fortalecen las cajas de

compensación familiar, se organiza el ministerio de trabajo, se unifica el régimen de empleados públicos nacionales y territoriales.

Con la Ley 334 de 1996 se adoptan medidas para racionalizar el gasto público, realiza el aporte por parte del Gobierno al Fondo de Solidaridad Pensional de Ancianos e Indigentes. Controla la edad del retiro forzoso del servidor público y docentes e implementa mecanismos de transformación del subsidio de vivienda.

3.9. Ley 715 de 2001

Define la forma de distribuir los recursos del Sistema Gestión Pensional y específicamente lo que corresponde al sector salud.

La unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) se creó con la Ley 1151 de diciembre 2007 busca garantizar la seguridad jurídica con el cobro de las contribuciones de pensiones y parafiscales de la seguridad social que conduzcan al cumplimiento de las obligaciones asociadas a la misma.

El Gobierno Nacional expidió los Decretos Ley 168 y 169 del 23 enero de 2008 donde se dio inicio al marco normativo al cual estaría sujeta la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), quedando pendiente de su estructura ,organización y planta personal con la cual funcionaria la entidad.

En el 2009 se adelantaron los requerimientos por el Departamento Administrativo de la Función Pública como base para la expedición de los decretos de la estructura y planta de personal y se proyectaron los recursos que serían asignados a la entidad en la Ley de presupuesto del año 2010.

El Gobierno Nacional expidió los Decretos 5021 y 5022 del 28 de diciembre de 2009, y se estableció la estructura organizacional, las funciones de cada uno de los departamentos de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), así mismo el presupuesto para el año 2010, el mismo año Gloria Inés Arango fue designada por el Presidente de la Republica como Directora General de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP); por lo que se dio inicio a las principales actividades administrativas y financieras para empezar con la misión encomendada.

El 31 de diciembre de 2010 ya se contaba con 25 funcionarios en la planta se fueron desarrollando actividades diferentes, priorizando en aquellas que se consideraban criticas Ya que podrían llegar a obtener los resultados efectivos La unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

4. Marco conceptual

4.1. ¿Qué es la unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

La unidad de gestión pensional y Parafiscales UGPP, es una entidad pública cuya finalidad es la verificación del cumplimiento adecuado, completo y oportuno de la liquidación y pago de las contribuciones al sistema de Protección Social salud, pensiones y riesgos laborales, Sena, ICBF y CCF.

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales se caracteriza por ser una entidad:

- Administrativa del orden nacional.
- Con personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente
- Adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Su sede principal está ubicada en la ciudad de Bogotá, D. C.
- Su patrimonio es formado por los aportes del Presupuesto General de la Nación.
- Todos los funcionarios de alta gerencia son de libre nombramiento y remoción.
- Se encuentran vinculados laboralmente cerca de 1000 funcionarios.

4.2. Historia unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

Tabla 1

Marco legal de la creación de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

PERIODO	NORMAS	OBJETO
2007	Ley 1151 Artículo 156	Se crea la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)
2008	Decreto 169	Se establecen las funciones de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales
	Resolución 1747	Se armoniza el procedimiento de liquidación y cobro de las contribuciones parafiscales de la protección social.
2012	Ley 1607 Artículos 178, 179 y 180	Se establecen competencias para determinación del cobro de las contribuciones, sanciones y los procedimientos para la determinación oficial de las contribuciones parafiscales de la protección social.
2013	Decreto 0575	Se establece la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y se determinan las funciones de sus dependencias.
2015	Ley 1739 Artículos 55 y 56	Se modifica el Estatuto Tributario, la Ley 1607 de 2012, se crean mecanismos de lucha contra la evasión y se dictan otras disposiciones.

4.3. Funciones de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Mediante los Decretos 169 de 2008 y 575 de 2013, se establecieron las funciones que debe desarrollar la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales entre las que se destacan son:

- El reconocimiento de pensiones de Prima Media
- Hacer seguimiento a la oportuna liquidación y pago de las obligaciones de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscal (Salud, Pensión, Riesgos Laborales, Caja de Compensación Familiar, SENA, ICBF)
- Investigación apoyada en las demás entidades del Sistema de Seguridad Social para la determinación y cobro de las obligaciones de la Protección Social.
- Fiscalizar realizando tareas de seguimiento, colaboración, y determinación de la oportunidad y la adecuada liquidación de los aportes al sistema de seguridad social.
- Sancionar a los empleadores y trabajadores independientes por el incumplimiento e inexactitud en las liquidaciones y pagos de la Seguridad social y parafiscales.
- Divulgar y capacitar a los empleadores, trabajadores independientes y a las administradoras de seguridad social en cuanto a las políticas, reglas, derechos y deberes del Sistema de Seguridad Social y Parafiscales.

4.4. Estructura organizacional de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional Parafiscales (UGPP), para el desarrollo de sus funciones tendrá la siguiente estructura:

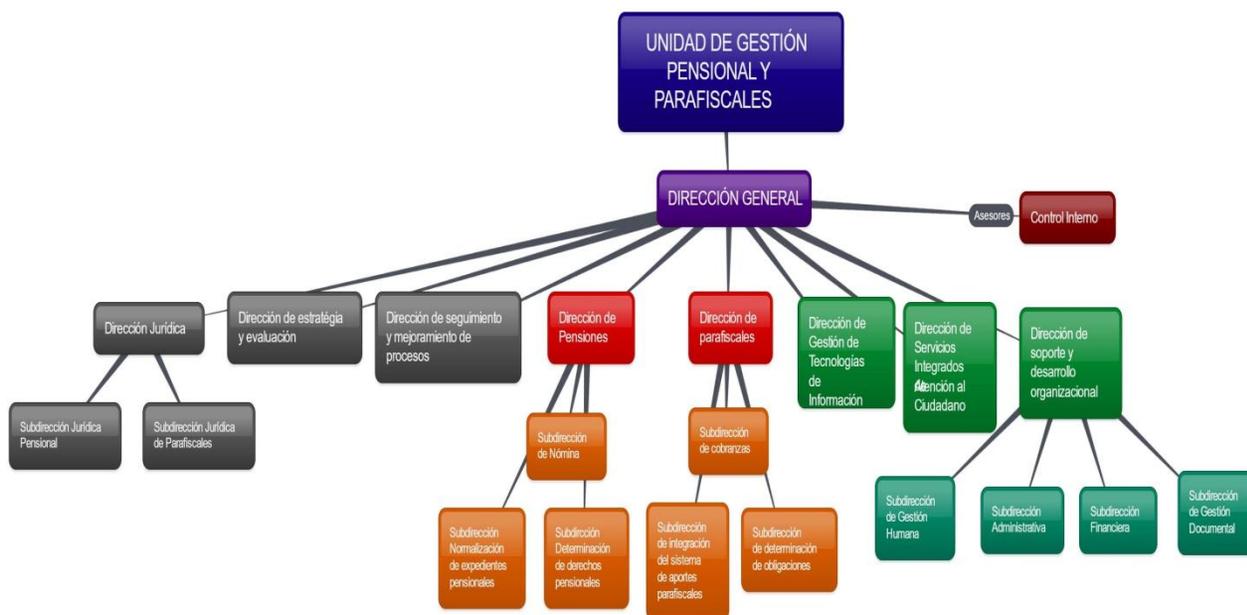


Figura 1. Estructura organizacional de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

4.5. En la mira del gobierno hay 54.000 empresas por evasión de parafiscales

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales en lo corrido del año 2010 al 2014 ha iniciado 230.000 procesos a empresas y a personas naturales, durante el año 2014 se han realizado fiscalizaciones en un total de 199.000 obligados en lo que se encuentran 65.000 trabajadores independientes y 54.000 empresas; de los cuales no se puede determinar con prontitud el valor total de las sanciones, pues algunos de los procesos que realiza la Unidad de Gestión comprenden el estudio y análisis, requerimientos de información, liquidaciones oficinales, recursos, liquidaciones definitivas y finaliza con el cobro de las mismas. Cortes (2014) afirma “Tenemos

hasta cinco años para acumular la sanción y esperar a que la empresa entregue la información, entre más se demore más suma la sanción”.

La directora de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, Gloria Inés Cortés (2014), indicó que “todos los que nosotros fiscalizamos incurren en sanción, 99,9% de los que tomamos por indicios”.



Figura 2. Niveles de evasión en Colombia, Noticias de Economía, Finanzas y Negocio de Colombia y el Mundo, la republica.co, 11 Agosto 2014

4.6. El 80% de los empleados independientes evaden parafiscales

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal indicó el total de los trabajadores independientes suman 3.2 millones de los cuales 80% evaden el pago de seguridad social y parafiscales, por otra parte, 56.000 empresas que tienen de 10 a 50 trabajadores no realizan los respectivos aportes y que 34.000 que también evaden estas obligaciones tienen más de 50 empleados.

Si esta situación se observa en los hogares que suman 2,4 millones los cuales tienen por lo menos un obligado, el 68% incumple sus obligaciones parafiscales, es decir 1,6 millones de ellos.

En total la evasión de estos dineros destinados al sistema de Seguridad social y parafiscales es de 14,6 billones al año.

La Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP) dio a conocer que en 2015 la evasión sistema de protección social se redujo en \$3,6 billones, lo que representó el 6,6%. De igual forma señaló la entidad que entre 2012 y 2015 la reducción de la evasión fue del 38%.

4.7. Evasión a la Protección social cayó en \$3.6 billones en el año 2015

Según informes de la Unidad de Gestión, el año 2014 se incrementó el número de cotizantes en 215 mil aportantes, con lo que 12,4 millones de personas, realizaron sus aportes al sistema de protección social, de los 15,2 millones de ciudadanos obligados, es decir, el 82%.

5. Marco normativo aportes al sistema de seguridad social y parafiscales

5.1. Resolución 1747 de 2008

Establece la estructura para la liquidación y pago de Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA.

5.1.1. Las modificaciones de tipos de planillas

Planilla E- Planilla Empleados Empresas

Y- Planilla Independientes Empresas

A- Planilla Empleados Adicionales

S- Planilla de Empleados de Independientes

I- Planilla Independientes

M- Planilla Mora

N- Planilla Correcciones

J- Planilla para pago de seguridad social en cumplimiento de sentencias judiciales, definidas en la Resolución 1747 de 2008, Artículo 8.

5.1.2. E planilla empleados empresas

Siempre que el aportante no se clasifique como clase de aportante independientes y se paguen los aportes de los siguientes cotizantes:

Tabla 2.

Cotizantes planilla E

CÓDIGO COTIZANTE	TIPO DE COTIZANTE
1	Dependiente
12	Aprendices SENA en etapa lectiva
18	Funcionarios públicos sin tope máximo en el IBC
19	Aprendices SENA en etapa productiva
20	Estudiantes régimen especial Ley 789/2002
21	Estudiantes de postgrado en salud (Decreto 2376 de 2010)
22	Profesor de establecimiento particular
30	Dependiente Entidades o Universidades Públicas con régimen especial de salud
31	Cooperados o Precooperativas de Trabajo Asociado
32	Cotizante miembro de la carrera diplomática o consular de un país extranjero o funcionario de organismo multilateral no sometido a la legislación Colombiana
40	Beneficiario UPC Adicional
44	Cotizante dependiente de Empleo de Emergencia con duración mayor o igual a un mes
45	Cotizante dependiente de Empleo de Emergencia con duración menor a un mes
51	Trabajador de tiempo parcial Decreto 2616 de 2013 afiliado al Régimen Subsidiado en Salud

Para el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de sus Cotizantes, y habrá lugar al pago de intereses de mora si se realiza fuera del plazo establecido en el Decreto 1670 de 2007.

Cuando éste tenga varias sucursales y requiera utilizar más de una planilla, podrá hacerlo pagando los intereses de mora si hay lugar a ello, de acuerdo con los plazos establecidos en el Decreto 1670 de 2007.

5.1.3. Y planilla independientes empresas:

- Aportantes que sean entidades o instituciones públicas o privadas que tengan personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de Servicios, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación y que su actividad esté catalogada en las clases de riesgo.
- Aportantes que retengan las sumas adeudas por sus contratistas, por ausencia de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, durante la ejecución o liquidación del contrato, de conformidad.
- Aportantes que sean agremiaciones o asociaciones de afiliación colectiva autorizadas por este Ministerio que pagan los aportes de trabajadores independientes agremiados o asociados a ellas.

- Aportantes que sean Cajas de Compensación Familiar y que paguen aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los cotizantes identificados como:
- Desempleado con subsidio de caja de compensación familiar o beneficiario del mecanismo de protección cesante.
- Aportantes que sean "Pagador de aportes de los concejales municipales o distritales" y que paguen los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los cotizantes, Concejal o edil de Junta Administradora Local del Distrito Capital de Bogotá que percibe honorarios amparado por póliza de Salud.
- Concejal municipal o distrital que percibe honorarios no amparado con póliza de salud beneficiario del Fondo de Solidaridad Pensional.

5.1.4. A Planilla cotizantes con novedad de ingreso:

Será utilizada cuando se presente novedad de ingreso de un cotizante al Sistema o Sistemas al que está obligado a aportar, con posterioridad a las fechas establecidas para el pago de los, que aportante podrá utilizar esta planilla en el transcurso del mes en que se presenta la novedad sin incurrir en intereses de mora.

5.1.5. I Planilla independientes:

Este tipo de planilla deberá ser utilizado por los aportantes que se hayan registrado como I-

Independiente, y paguen los aportes de los siguientes tipos de cotizantes:

Tabla 3.

Cotizantes planilla I

TIPO DE COTIZANTE	DESCRIPCION	SISTEMA APORTES
3	Independiente	Salud, Pensión, opcional Riesgos Laborales
33	Beneficiario del Fondo de Solidaridad Pensional	Salud y Pensión
40	Beneficiario de UPC Adicional	Salud
42	Cotizante pago solo salud, Ley 1250 de 2008, Artículo 2.	Salud
43	Cotizante voluntario a pensiones con pago por tercero	Pensión

Para los contratistas que suscriban uno o más contratos formales de prestación de servicios.

5.1.6. S planilla empleados de servicio doméstico:

Deberá ser utilizado por aportantes que se hayan registrado como I-Independiente y que paguen los aportes de los cotizantes tipo 2.

5.1.7. M planilla mora:

- Para el pago de aportes de períodos respecto de los cuales se encuentra ausencia total del pago para el o los sistemas de seguridad social que se encuentren vencidos.
- Para el pago de aportes en mora en cumplimiento de una orden judicial, siempre y cuando sea un trabajador activo y no pensionado.

El operador de información debe validar que los topes mínimos y máximos de los pagos efectuados mediante este tipo de planilla correspondan a los vigentes para la fecha del período que se está liquidando y pagando, crear en su página web, para acceso electrónico o en el call center, cuando se utilice este mecanismo, validar que se diligencien los campos correspondientes a los otros sistemas diferentes a aquellos que se están liquidando y pagando.

Los valores así liquidados incluirán los intereses de mora correspondientes de acuerdo con los períodos de que se trate.

5.1.8. N planilla correcciones:

- Cuando el aportante deba corregir el Ingreso Base de Cotización - IBC, la tarifa, cotización o días reportados en la planilla inicial de periodos ya vencidos o para el mismo periodo de liquidación.
- Cuando se reporte una novedad de ingreso para el sistema de Riesgos Laborales de cotizantes tipo 3-"Independientes" y ya cotizó a los Sistemas Generales de Salud y Pensiones.
- Para reportar novedades omitidas en la planilla inicial que correspondan al mismo periodo de liquidación y siempre y cuando la presentación de esta planilla se realice a más tardar el último día hábil del mes del respectivo período.

5.1.9. J planilla para pago de seguridad social en cumplimiento de sentencia judicial

Este tipo de planilla debe ser utilizado para dar cumplimiento a los Pagos de la seguridad social, producto de sentencias judiciales por reintegro. El aportante será responsable de suministrar la información del valor correspondiente a la liquidación de intereses de mora, de acuerdo con lo establecido en la sentencia judicial.

6. Análisis de la unidad de gestión pensional y parafiscales como organización

Teniendo en cuenta que la finalidad de este trabajo de grado es el diseño de una herramienta útil que permita que las empresas y los trabajadores independientes puedan implementar medidas preventivas y correctivas, con el fin de evitar las posibles sanciones por el incumplimiento en el pago de los aportes al sistema de seguridad social así como las inexactitudes en sus declaraciones; es necesario realizar un análisis de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales para entender los alcances que esta tiene.

La Unidad de Gestión fue creada con el Plan Nacional de Desarrollo – PND bajo la Ley 1151 de 2010, específicamente el artículo 156; con el fin de efectuar, junto con las demás entidades del Sistema de la Protección Social, las actividades de:

- Seguimiento, colaboración y Determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago al sistema de Seguridad social y parafiscales.

- Cobro de las mismas según lo establecido en el Decreto 575 de 2013, Artículo 1.

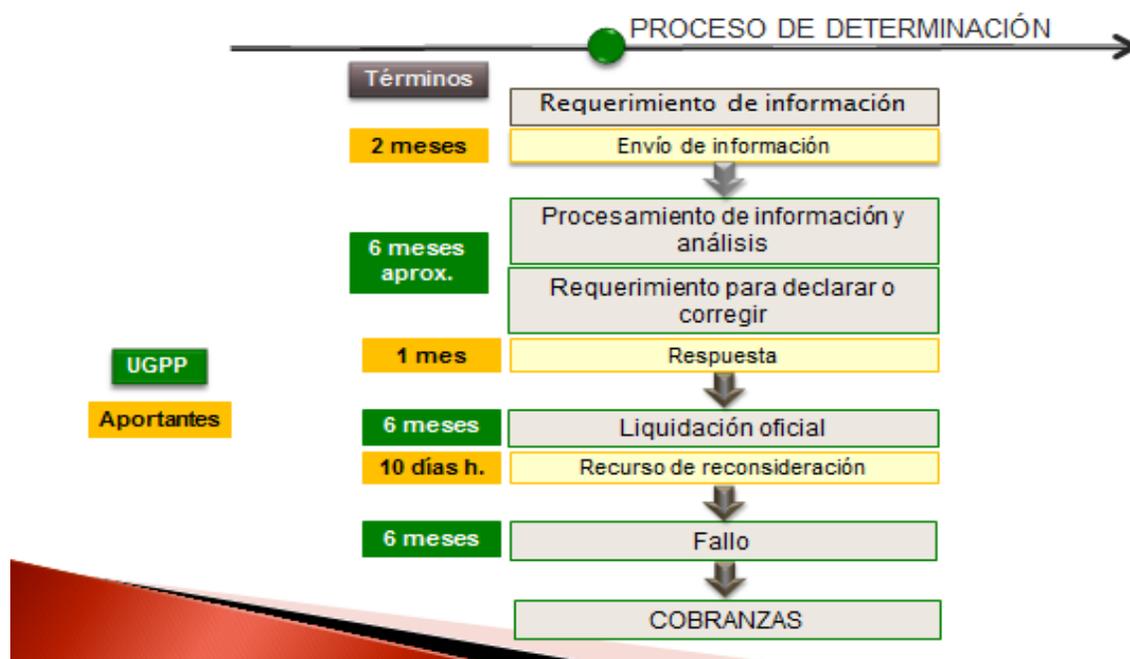


Figura 2. Extraído de www.ugpp.gov.co, presentación-parafiscales

La implementación de estas actividades ha sido eficiente en el entendido que sus efectos en cuanto a la evasión ha sido positiva a la fecha, inicialmente la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales realizó auditorías en los sectores de las Flores, Palma, Constructoras, Infraestructura y Petróleos.

En Junio de 2013 se realizó un cruce de información con el sistema Muisca (Base de datos Dian), teniendo en cuenta los reportes emitidos por las empresas obligadas a emitir información exógena; por lo que la Unidad de Gestión inicia varios procesos de fiscalización a las entidades y trabajadores independientes. Por lo anterior el ente fiscalizador ha sido llamado como la DIAN de la Seguridad Social y Parafiscales.

7. Régimen sancionatorio

7.1. Ley 1607 de 2012 Sanciones

7.1.1. Artículo 178

El cual reza: “Reglamentado por el Decreto Nacional 3033 de 2013. La Unidad De Gestión Pensional Y Parafiscales (UGPP), será la entidad competente para adelantar las acciones de determinación y cobro de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, respecto de los omisos e inexactos, sin que se requieran actuaciones persuasivas previas por parte de las administradoras”.

“Parágrafo 1°. Las administradoras del Sistema de la Protección Social continuarán adelantando las acciones de cobro de la mora registrada de sus afiliados, para tal efecto las administradoras estarán obligadas a aplicar los estándares de procesos que fije la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)”.

“La Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), conserva la facultad de adelantar el cobro sobre aquellos casos que considere conveniente adelantarlos directamente y de forma preferente, sin que esto implique que las administradoras se eximan de las responsabilidades fijadas legalmente por la omisión en el cobro de los aportes”.

“Parágrafo 2°. La Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), podrá iniciar las acciones sancionatorias y de determinación de las Contribuciones Parafiscales de la Protección

Social, con la notificación del Requerimiento de Información o del pliego de cargos, dentro de los cinco (5) años siguientes contados a partir de la fecha en que el aportante debió declarar y no declaró, declaró por valores inferiores a los legalmente establecidos o se configuró el hecho sancionable. En los casos en que se presente la declaración de manera extemporánea o se corrija la declaración inicialmente presentada, el término de caducidad se contará desde el momento de la presentación de la declaración extemporánea o corregida”.

7.1.2. Artículo 179 Sanciones

La Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), será la entidad competente para imponer las sanciones de que trata el presente artículo y las mismas se aplicarán sin perjuicio del cobro de los respectivos intereses moratorios o cálculo actuarial según sea el caso.

- El aportante que omita la afiliación y/o vinculación y no pague los aportes al Sistema de la Protección Social en la fecha establecida para tal fin, deberá liquidar y pagar una sanción por cada mes o fracción de mes de retardo, de acuerdo al número de empleados, la cual aumentará si el pago se realiza con ocasión de la notificación del Requerimiento para Declarar o la Liquidación Oficial proferidos por la Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), conforme a los siguientes porcentajes del valor del aporte mensual a cargo:

Tabla 4.

Sanciones que aplica la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

Rangos de empleados	de Sanción antes de la notificación del requerimiento para declarar	de la Sanción con la notificación para requerimiento para declarar	la Sanción con la notificación de la liquidación oficial
1-10	1,5%	3,0%	6,0%
11-30	2,0%	4,0%	8,0%
31-60	2,5%	5,0%	10,0%
61-90	3,0%	6,0%	12,0%
91-150	3,5%	7,0%	14,0%
>150	4,0%	8,0%	16,0%
Independientes	3,0%	6,0%	12,0%

- El aportante que corrija por inexactitud las autoliquidaciones de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, sin que medie Requerimiento de Información de la Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), deberá liquidar y pagar una sanción equivalente al 5% del mayor valor a pagar, que se genere entre la corrección y la declaración inicial.
- Cuando la Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), notifique el primer Requerimiento de Información, la sanción aumentará al 20%.
- Cuando la Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), notifique el Requerimiento para Corregir, la sanción aumentará al 35%.
- Si la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) notifica Liquidación Oficial y determina el valor a pagar a cargo del obligado, impondrá sanción equivalente al 60% de la diferencia existente entre los aportes declarados y dejados de declarar.
- Las personas y entidades obligadas a suministrar información a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), así como aquellas a las que esta entidad les haya

solicitado informaciones y/o pruebas, que no la suministren dentro del plazo establecido para ello, se harán acreedoras a una sanción de cinco (5) UVT por cada día de retraso en la entrega de la información solicitada.

- Las administradoras del Sistema de la Protección Social que incumplan los estándares que la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) establezca para el cobro de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, serán sancionadas hasta por doscientas (200) UVT.

7.1.3. Artículo 180.

Procedimiento aplicable a la determinación oficial de las contribuciones parafiscales de la protección social y a la imposición de sanciones por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

“Modificado por el art. 50, Ley 1739 de 2014. Previo a la expedición de la Liquidación Oficial o la Resolución Sanción, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), enviará un Requerimiento para Declarar o Corregir o un Pliego de Cargos, los cuales deberán ser respondidos por el aportante dentro de los tres (3) meses siguientes a su notificación. Si el aportante no admite la propuesta efectuada en el Requerimiento para Declarar o Corregir o en el Pliego de Cargos, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), procederá a proferir la respectiva Liquidación Oficial o la Resolución Sanción, dentro de los seis (6) meses siguientes, si hay mérito para ello”.

- “Contra la Liquidación Oficial o la Resolución Sanción procederá el Recurso de Reconsideración, el cual deberá interponerse dentro de los dos (2) meses siguientes a la notificación de la Liquidación Oficial o la Resolución Sanción. La resolución que lo decida se deberá proferir y notificar dentro del año siguiente a la interposición del recurso.

Parágrafo. Las sanciones por omisión e inexactitud previstas en el artículo 179 de la Ley 1607 de 2012 no serán aplicables a los aportantes que declaren o corrijan sus autoliquidaciones con anterioridad a la notificación del requerimiento de información que realice la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)”.

7.2. Ley 1739 de 2014

Por medio de la cual se modifica el Estatuto Tributario, la Ley 1607 de 2012, se crean mecanismos de lucha contra la evasión y se dictan otras disposiciones.

7.2.1. Artículo 55

Conciliación ante los procesos que se encuentren en la jurisdicción de lo contencioso administrativo:

Este artículo reza:

- “Conciliación del 30% del valor de las sanciones, intereses y actualización cuando el proceso se encuentre en única o primera instancia ante un Juzgado Administrativo o Tribunal Administrativo, siempre y cuando el demandante pague el 100% del impuesto en discusión y el 70% del valor de las sanciones, intereses y actualización.

- Cuando el proceso se halle en segunda instancia ante el Tribunal Administrativo o Consejo de Estado, se podrá solicitar la conciliación por el 20% del valor total de las sanciones, intereses y actualización, siempre y cuando el demandante pague el 100% del impuesto en discusión y el 80% del valor total de las sanciones, intereses y actualización.
- Cuando el acto demandado se trate de una resolución o acto administrativo mediante el cual se imponga sanción ordinaria, en las que no hubiere impuestos o tributos a discutir, la conciliación opera respecto del 50% de las sanciones actualizadas, para lo cual el obligado deberá pagar el 50% restante de la sanción actualizada.

Conciliación ante procesos:

Para efectos de la aplicación se deberá cumplir con los siguientes requisitos y condiciones:

- Haber presentado la demanda antes de la entrada en vigencia de esta ley
- Que la demanda haya sido admitida antes de la presentación de la solicitud
- Que no exista sentencia o decisión judicial en firme
- Adjuntar la prueba el pago, de las obligaciones objeto de conciliación.
- Aportar la prueba de pago de la liquidación privada del impuesto o título objeto de conciliación.
- La Unidad podrá conciliar las sanciones o intereses discutidos hasta el 30 de Junio de 2015; el acto o documento que dé lugar a la conciliación deberá suscribirse a más tardar el 30 de Julio de 2015.
- Esta disposición no será aplicable a los intereses generados con ocasión a la determinación de los aportes del Sistema General de Pensiones”.

7.2.2. Artículo 56

Terminación por mutuo acuerdo de los procesos administrativos de determinación o sancionatorios.

La Unidad podrá transar las sanciones e intereses derivados de los procesos administrativos de determinación o sancionatorios de su competencia, hasta el 3° de Junio de 2015 en los siguientes términos:

- El valor total de las sanciones, intereses y actualización, cuando se corrija la declaración privada y se pague el 100% del valor determinado en el proceso administrativo.
- Cuando se trate de pliego de cargos y resoluciones mediante las cuales se impongan sanciones dinerarias, en las que no hubiese determinación de obligaciones, la transacción opera respecto del 50% de las sanciones actualizadas, para lo cual el obligado deberá pagar el 50% de la sanción actualizada.

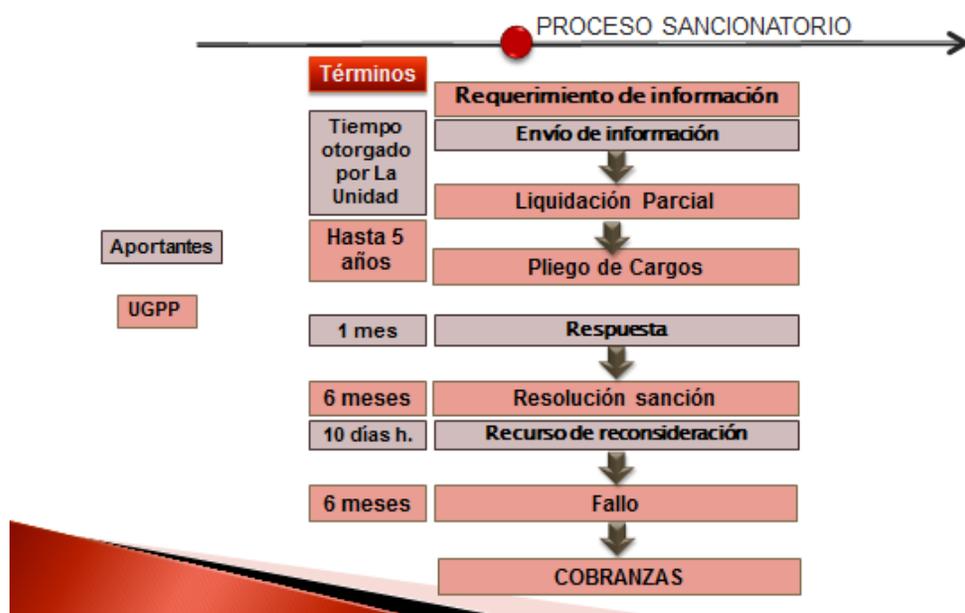


Figura 3. Extraído de www.ugpp.gov.co, presentación-parafiscales

7.3. Habrá auditorías y sanciones contra administradoras

La directora de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, Gloria Inés Cortés, indicó que “se están realizando procesos de auditoría y fiscalización para sancionar a algunas de las administradoras por el incumplimiento de los estándares de cobro que la Unidad estableció para lograr disminuir los altos niveles de evasión”. La sanción establecida por este motivo es hasta 200 UVT, es decir aproximadamente \$5,5 millones.

7.4. Prepare a su empresa ante una posible auditoria de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

Una de las funciones de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) es la verificación de afiliación y pagos de aportes al sistema de la protección social. Durante el último año la Unidad de Gestión ha realizado repentinas visitas a las empresas donde se evidencia que tanto las reliquidaciones como las sanciones impuestas a las mismas han hecho que algunas de las empresas teman por ser investigadas por la entidad fiscalizadora; sin embargo, es posible que las empresas se puedan preparar ante una posible auditoría.

7.5. ¿En qué casos se puede esperar una visita de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

Se está citando a empresas de todos los tamaños, personas naturales contratistas independientes e incluso, personas naturales que no trabajaron como prestadores de servicios

independientes pero reportaron en sus declaraciones de renta para años gravables anteriores.

7.6. ¿Con qué antelación la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales puede anunciar su visita?

La Unidad de Gestión emite un requerimiento de información inicial; sin embargo, el ente fiscalizador puede programar visitas para revisión e inspecciones tributarias el mismo día. Esta visita se hace con anterioridad al inicio de la fiscalización de un año específico.

7.7. ¿Qué información puede solicitar la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

Aunque la Unidad de Gestión puede pedir la información que considere necesaria para revisar la actuación de la empresa, normalmente solicita: balances de prueba al máximo nivel auxiliar, auxiliares de las cuentas contables relacionados con los pagos de nómina, nóminas mensuales en los formatos exigidos por la Unidad de Gestión, convenciones o pactos colectivos, Políticas de compensación, información relacionada con aprendices SENA, con trabajadores pensionados, modelos de contratos, liquidaciones laborales de acreencias laborales, políticas de viáticos entre otros.

7.8. ¿Qué sanciones puede interponer la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

Por omitir la afiliación de empleados o por el no pago de sus aportes se aplica una sanción por cada mes de retraso en el pago y se calcula de acuerdo al número de empleados y sobre el aporte

mensual a cargo. Dichos porcentajes de sanción oscilan entre el 1.5% y 12% del aporte mensual por cada empleado. Sin embargo, la Unidad de Gestión permite realizar las correcciones a que haya lugar y se cobra un 0.5% del mayor valor a pagar en la liquidación, hay que tener en cuenta que si la corrección se hace después el primer requerimiento por parte de la Unidad el porcentaje de sanción corresponde a un 20%, si ésta se hace después de que se genere la notificación de requerimiento esta sanción se incrementa a un 35% y finalmente si la corrección se realiza después de la liquidación de la sanción por parte de la entidad fiscalizadora la sanción será por un 60%

7.9. Cómo opera el proceso de cobro de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales

Una vez en firme la liquidación definitiva, el expediente es asignado a un agente de cobro quien dentro de los diez días siguientes debe ejecutar la primera acción persuasiva, es decir enviar el primer aviso informando que el contribuyente se encuentra en etapa de cobro persuasivo.

7.9.1. Qué cobra la unidad de gestión pensional y parafiscales

Además del valor de la reliquidación de aportes al sistema de la protección social, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) exige el pago del valor de los intereses de mora, así como el valor derivado de las sanciones por mora o inexactitud en caso de fiscalizaciones de años posteriores a 2012.

7.9.2. Qué es el acuerdo o facilidad de pago

Cumplimiento de diversos requisitos y bajo aceptación de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), se otorga un plazo para el pago del valor de la reliquidación y sus intereses y sanciones.

7.9.3. Cómo se ejecuta este acuerdo de pago

Primero debe radicarse ante la entidad una solicitud de facilidad de pago que debe especificar el plazo requerido para la realización de dicho pago (puede ser hasta por cinco años) y el número de cuotas y la periodicidad de las mismas.

7.9.4. ¿Qué sucede si no llego a un acuerdo de pago con la unidad de gestión pensional y parafiscales?

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) iniciará todas las acciones tendientes a cobrar y hacer efectivo el pago de la obligación por lo que libraré mandamiento de pago e iniciará la ejecución de medidas cautelares de inmediato, embargando bienes y en especial cuentas bancarias.

7.10. Alternativas para evitar sanciones

En la actualidad existen diversas opiniones acerca del trabajo que ha venido desarrollando la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales en sus procesos de fiscalización, sin embargo, el

desconocimiento de la norma no exime a los contribuyentes y obligados a realizar aportes al sistema de seguridad social y parafiscales. Es por eso que tanto la Unidad de Gestión como el Estado y los distintos medios de comunicación se han encargado de difundir las principales funciones y procesos a cargo del ente fiscalizador.

7.10.1. ¿Cómo se puede preparar una empresa ante una eventual visita de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales?

Se recomienda a todas las empresas que estén preparadas, para ello pueden buscar asesoría con abogados especialistas en el tema, y así buscar realizar los procesos preventivos y correctivos a que haya lugar.

7.10.2. Otras opiniones:

Gloria Inés Cortes, Directora de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales: “Estamos protegiendo derechos, muchos trabajadores se encuentran sin posibilidad de pensionarse porque sus patrones en su momento nunca les cotizaron”

Gustavo Humberto Cote, Exdirector de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales: “Antes los gastos laborales, prestaciones y demás eran deducibles, por lo que si no se acreditaba el pago de parafiscales, se aplicaban sanciones inmediatas”

8. DISEÑO Y ANALISIS

De acuerdo a las diferentes metodologías investigativas y de desarrollo de herramientas en Excel se hizo necesario realizar un completo estudio del marco legal que rige a todo el Sistema de Seguridad Social y Parafiscales en Colombia, de la misma forma se hace un análisis a los procesos internos implementados en las auditoría que desarrolla la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP); todo esto con el fin de tener claro que tipo de información es necesario obtener para hacer que esta herramienta tenga un fácil y oportuno funcionamiento.

8.1.Ámbito de la herramienta

El Excel es un software que permite la creación de tablas, macros, cálculo, entre otros, esto permite que sea una herramienta de muy fácil conocimiento y manejo por la gran mayoría de personas que en sus labores utilizan fórmulas o tablas para análisis de datos; es por esto que para el desarrollo de la matriz de cruce de información se desarrolla bajo plataforma Excel y optimizando de la mejor manera los recursos en cuanto a formulación se obtuvo un excelente resultado.

Actualmente todas las empresas que tenga un computador poseen el programa de Excel así que será muy fácil el que ellos puedan entender el correcto y adecuado uso de la matriz de cruce de información, para esto se desarrollaron distintas fórmulas que condicionadas o anidadas contuvieran lo requerido y establecido por la normatividad vigente y además el tratamiento que ésta debe tener en cuenta a la liquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales.

8.2.Descripción de la herramienta

JUAN PABLO PEREZ PEREZ					
INGRESE CEDULA EMPLEADO	1.015.466.015	Elaborado por. Janeth Dufay Sáenz Herrera Lex Jenny Bolaños Espinosa			
TIPO DE EMPLEADO	Dependiente				
IBC SALUD	\$ 580.700,00	PLANILLA APORTE SALUD	CALCULO \$ 23.228,00	APORTES \$ 74.700,00	DIFERENCIA -\$ 51.472,00
IBC PENSIONES	\$ 580.700,00	PLANILLA APORTE PENSIONES	\$ 92.912,00	\$ -	\$ 92.912,00
IBC ARL	\$ 580.666,67	PLANILLA APORTE ARL	\$ 3.031,08	\$ 3.122,00	-\$ 90,92
IBC CAJA	\$ 580.666,67	PLANILLA APORTE CAJA	\$ 23.226,67	\$ -	\$ 23.226,67
IBC PARAFISCALES	\$ 580.666,67	PLANILLA APORTE PARAFISCALES	\$ -	\$ -	\$ -
SALARIO BÁSICO		APORTE SENA	\$ -	\$ -	\$ -
		APORTE ICBF	\$ -	\$ -	\$ -

Figura 5. Resumen diferencias por empleado

La matriz de cruce o consolidación de información para la correcta liquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales se divide en cuatro tipos de información que ésta contiene:

- **Información Nómina:** Esta información debe ser suministrada por el empleador o trabajador independiente, se debe tener en cuenta que en está deben estar discriminados todos los conceptos por los que se realicen pagos dentro de la nómina tales como: Sueldos, Comisiones, Bonificaciones de mera liberalidad, vacaciones en disfrute o compensadas en dinero, incapacidades, indemnizaciones, licencias remuneradas y no remuneradas, entre otras. En síntesis esta información deberá ser lo más completa y exacta posible para que en el desarrollo de las actividades propias para el cruce de información no se generen

errores.

- Cálculo de IBC: Esta sección de la herramienta se formuló teniendo en cuenta lo establecido por las normas que rigen todo el sistema de Seguridad Social y Parafiscales en Colombia, de la misma forma se tuvo en cuenta los conceptos emitidos donde se tratan los pagos realizados a trabajadores por vacaciones en dinero y pago de salarios variables o con beneficios.
- Cálculo de Aportes al Sistema de Seguridad Social: Al igual que en la sección anterior aquí se generaron las fórmulas con las que se debería realizar la correcta liquidación de los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales, donde también se tuvo muy en cuenta toda la información contenida en las Leyes, Decretos, Resoluciones y Conceptos que se pronuncian frente a los aportes al sistema.
- Aportes pagados y liquidados por parte del empleador o trabajador independiente: Esta información debe ser suministrada en Excel por el empleador o trabajador independiente, si ya ha realizado pagos anteriormente o si realizó la liquidación de la planilla (PILA) con el fin de verificar si existen errores o no. Es importante tener en cuenta que entre las actividades que está desarrollando la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, se encuentran las auditorías donde se verifica la información de nóminas y aportes de los últimos tres (3) años.
- Diferencias: En esta sección de la herramienta se generan todas las diferencias en las liquidaciones de seguridad social y parafiscales, es la parte fundamental de nuestra herramienta pues allí se detectan los errores y se pueden analizar las posibles sanciones a las que está expuesto el empleador o trabajador independiente si no se enmiendan los errores antes de un posible requerimiento por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

8.3. Beneficios de la Herramienta

La herramienta de cruce de información de los aportes al sistema de Seguridad Social y Parafiscales tiene algunos beneficios tales como:

- Reducción de costos y optimización de tiempos
- Genera información relevante para la corrección y prevención de errores generados en las liquidaciones de Aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales.
- Al finalizar el cruce de información se puede obtener un informe completo y detallado por tercero de los errores cometidos en las liquidaciones de los aportes de cada uno de ellos, con el fin de realizar las correcciones respectivas
- Se puede validar la información por tercero o global de todos los empleados de la entidad
- Es de fácil uso y acceso
- Se puede generar el cruce de la información contable, con el fin de verificar si los registros contenidos en el rubro de nóminas se encuentra sobre estimado o todo lo contrario.

8.4. Tablas de información en Herramienta

Tabla 4.

Información contenida en la nómina pagada por la empresa

3. Tipo de documento de identificación actual del trabajador	4. Documento de identificación actual del trabajador	13. Tipo Vinculación	2. Actividad de alto riesgo para AFP	TIPO DE RIEZGO (I,II,III,IV,V)	5. Tipo de documento de identificación del trabajador (pago de aportes)	6. Documento de identificación del trabajador (pago de aportes)
7. Nombre del trabajador	9. Fecha de vinculación	10. Fecha de retiro	Fecha de cierre de nómina (AA/MM/DD)	14. Número de días trabajados	14. Número de días Vacaciones en dinero	Número días vacaciones en tiempo
17. Número días incapacidades	19. Número días de suspensión, permiso o licencia, no remuneradas	21. Número días de permiso o licencia remuneradas	28.Total días reportados	Control días cotización	Sueldo Básico	15. Valor pagos que conforman el IBC para contribuciones parafiscales de la protección social (Horas Extras)
15. Valor pagos que conforman el IBC para contribuciones parafiscales de la protección social (Comisiones)	16. Valor incapacidades	18. Valor suspensiones, permisos o licencias, no remuneradas	20 Valor permisos o licencias remuneradas	22. Valor vacaciones disfrutadas en tiempo	25. Valor vacaciones compensadas en dinero durante vigencia del contrato	26. Valor vacaciones compensadas en dinero por terminación del contrato
27. Valor Bonificaciones (concepto 2)	27. Valor Indemnizaciones (concepto 3)					

Tabla 5.

Cálculo IBC

IBC SALUD	IBC PENSIÓN	SMMLV	% APOORTE FSP	IBC FSP	IBC ARL	IBC SENA	ICBF	IBC CAJA
-----------	-------------	-------	---------------	---------	---------	----------	------	----------

Tabla 6.

Cálculo Aportes Sistema de Seguridad Social y Parafiscales

APORTE SALUD	APORTE PENSIÓN	SMMLV	% APOSITE FSP	APORTE FSP	APORTE ARL	SENA	ICBF	CAJA
--------------	----------------	-------	---------------	------------	------------	------	------	------

Tabla 7.

Aportes pagados en planilla integrada liquidación de aportes (PILA)

APORTE SALUD	APORTE PENSIÓN	SMMLV	% APOSITE FSP	APORTE FSP	APORTE ARL	SENA	ICBF	CAJA
--------------	----------------	-------	---------------	------------	------------	------	------	------

Conclusiones

En el trabajo de grado “herramienta para la prevención y corrección de aportes al sistema de seguridad social y parafiscales ”, el cual fue dirigido, se diseñó una herramienta informática inicial teniendo en cuenta la normatividad vigente para la liquidación y aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales en Colombia.

El desarrollo de la herramienta se fundamentó en los aspectos conceptuales y normativos adquiridos en el desarrollo de distintas actividades durante la carrera de Contaduría Pública, utilizando las mejores prácticas, técnicas y basados en los procesos que ha venido realizando la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

Es evidente el cumplimiento del objetivo planteado al inicio de este trabajo de grado realizando las actividades que a continuación se relacionan:

- El desarrollo de una herramienta informática con el que se logra detectar los errores por omisión o inexactitud en liquidación de los aportes del sistema de Seguridad Social y Parafiscales, con el fin de resarcir estos errores y entrar en materia legal sin hacer parte de las empresas y trabajadores independientes que hacen parte del índice de evasión de los mismos a nivel nacional.
- Se realizó un estudio a todos los procesos de fiscalización, investigación y cobro que ha venido adelantando la Unidad de Gestión de Parafiscales y pensiones (UGPP) con el fin

de analizar los aspectos relevante que se deben tener en cuenta para la utilización de la herramienta sin que haya lugar a sanciones por parte del ente fiscalizador.

- Se realizó el estudio completo de la normatividad que rige a los obligados a aportar en el Sistema de Seguridad Social y Parafiscales.
- Se comprobó que la herramienta contiene la información necesaria para el correcto cálculo de IBC y Aportes al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales, tomando ejemplos de casos que durante nuestra trayectoria laboral hemos podido identificar en nuestras empresas.

Referencias

- Ley 100 de 1993
- Ley 1151 de 2007
- Resolución 1747 de 2008
- Ley 1607 de 2012
- Decreto 0575 de 2013
- Ley 1739 2014
- http://www.larepublica.co/prepare-su-empresa-ante-una-possible-auditor%C3%ADa-de-la-ugpp_343606. p.1.
- http://www.larepublica.co/aspectos-tener-en-cuenta-ante-una-investigaci%C3%B3n-de-la-ugpp_241071.p.1.
- http://www.larepublica.co/ante-la-ugpp-no-hay-nada-que-hacer-pagar-o-pagar_417396.p.1
- http://www.larepublica.co/el-80-de-los-empleados-independientes-evaden-parafiscales-cort%C3%A9s_162346.p.1
- http://www.larepublica.co/evasi%C3%B3n-la-protecci%C3%B3n-social-cay%C3%B3-en-36-billones-en-2015_394711.p.1
- http://www.larepublica.co/en-la-mira-del-gobierno-hay-54000-empresas-por-evasi%C3%B3n-de-parafiscales_154771.p.1
- https://www.ugpp.gov.co/doc_view/1851-presentacion-parafiscales.p.1
- <http://www.ugpp.gov.co/gestion-plan-y-proyectos/indicadores-de-gestion.html>.p.1