

**ACCION PREVENTIVA DE UNA COMPAÑÍA PARA AFRONTAR UNA  
FISCALIZACION DE LA UGPP**

PREVENTIVE ACTION BY A COMPANY TO ADDRESS AN AUDIT BY THE UGPP

Johan Stif Gómez Aponte  
Wilmer Giovanni Herrera Vargas  
Sonia Milena González León

Ensayo - Producto del Seminario de Profundización Disciplinar.

Docente

Vladimir Nova Rodríguez  
Eliner Josefa Díaz Araujo

Universidad Piloto de Colombia  
Especialización en Gerencia Tributaria  
Bogotá D.C., febrero 08 de 2021

**Tabla de contenido**

INTRODUCCIÓN .....	4
Liquidación de seguridad social y parafiscales .....	5
NOVEDADES EN EL INGRESO BASE DE COTIZACIÓN (IBC).....	7
POSIBLES INCONSISTENCIAS .....	8
CRUCE DE INFORMACIÓN ENTRE UGPP Y APORTANTE .....	11
Procedimiento Interno Conciliatorio Periódico.....	12
REQUERIMIENTOS DE INFORMACION .....	14
Casos en los que existe un requerimiento .....	14
Análisis y levantamiento de la información.....	15
Documentación para dar respuesta a requerimiento de la UGPP .....	16
Consecuencias de no Enviar Información.....	16
CONCLUSIONES .....	17
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	18

## **RESUMEN**

En el presente documento, y de acuerdo a las altas acciones de fiscalización por parte de la UGPP a las empresas jurídicas, se indagan las diferentes novedades que puede presentar al momento de liquidar los aportes de seguridad social y parafiscales dando a conocer los mecanismos y maneras óptimas de capacitar a las organizaciones para el correcto manejo y respuesta a cada acción del órgano competente con el objetivo de aminorar el riesgo de incurrir en la imposición de una sanción teniendo los soportes necesarios para la justificación de las diferencias que requiera el ente fiscalizador y en lo que respecta al obligado realizar la correcta liquidación de aportes.

**PALABRAS CLAVES:** Fiscalización, Empresas, Aportes.

## **ABSTRACT**

In this document, and according to the high control actions by the UGPP to the legal companies, the different novelties that can be presented at the time of paying the social security and parafiscal contributions are investigated, making known the mechanisms and ways optimal capacity to train organizations for the correct management and response to each action of the competent body with the aim of reducing the risk of incurring in the imposition of a sanction having the necessary supports for the justification of the differences that the supervisory entity requires and in Regarding the obligor, make the correct settlement of contributions.

**KEY WORDS:** Audit, Companies, Contributions.

## INTRODUCCIÓN

El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia fue instituido por la (Ley 100 de 1993) y nace con el principal objetivo de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana.

Las organizaciones en los últimos años se han encaminado en el cumplimiento de las normas y una de las muchas responsabilidades con las que cuenta una empresa es la de velar por la protección, bienestar, salud y seguridad de sus empleados, por consiguiente se crea una unidad eficiente para administrar y verificar que las empresas realicen de manera eficiente y correcta la liquidación y el pago de seguridad social y parafiscales de los empleados de la empresa, la UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal) otorga los lineamientos necesarios y presenta los estándares normativos en materia de obligación por parte de los empleadores. El incumplimiento de las empresas con esta obligación se ha tornado compleja en los últimos años; 2017 se logró un recaudo de 332.537 millones por acciones de fiscalización protegiendo a 686.424 cotizantes (UGPP, Informe de Gestión, 2017) ;2018: se encontraron en proceso de fiscalización 3.000 aportantes por un valor de 267.000 millones en lo que en su mayoría se concentró en evasión incluyendo los independientes defendiendo a 583.000 cotizantes (UGPP, Informe de Gestión, 2018) .

Con lo mencionado anteriormente se busca dar a conocer las principales falencias que presentan las organizaciones aclarando los principales conceptos a tener en cuenta al momento de liquidar los aportes de seguridad social de sus colaboradores determinando las novedades y hallando el Ingreso base de cotización para cada una de ellas, orientando al control interno para minimizar los errores asegurando la información presentada y en caso de un requerimiento del ente fiscalizador dar una respuesta oportuna y eficaz.

## **DESCONOCIMIENTO EN LA LIQUIDACIÓN DE APORTES Y REQUERIMIENTOS DE LA UGPP**

Las organizaciones presentan un desconocimiento de los conceptos de liquidación de seguridad social y parafiscales, lo que conlleva cancelar erróneamente los aportes de los trabajadores afectando los beneficios inherentes a que tienen derecho y así mismo incurriendo en una posible sanción. Actualmente el ente fiscalizador tiene la facilidad con los cruces de información para detectar las inconsistencias frente a las planillas de seguridad social con el importe de la información exógena requerido por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) donde se hace necesario alinear los procesos administrativos mediante un control interno. Con los requerimientos del ente control y la inexperiencia en su respuesta, la no presentación oportuna e inconsistente de la información presentada acarrea un proceso administrativo y acto ejecutorio, de lo anterior es importante dar a conocer el proceso correcto para responder y evaluar el requerimiento.

### **Liquidación de seguridad social y parafiscales**

Advirtiendo que se vienen presentando desconocimiento por parte de las compañías en el manejo de procesos de la liquidación de seguridad social y aportes parafiscales, a partir de esta problemática se da a conocer los errores más comunes; inconsistencias en el IBC (Ingreso Base de Cotización), reporte de novedades, topes de pagos no constitutivos de salario.

Según estudio realizado la problemática más relevante es desconocimiento de los conceptos laborales bajo el código sustantivo del trabajo y la normatividad vigente para el pago de seguridad social.

Por consiguientes es importante abarcar el concepto y los componentes del IBC.

El IBC – Ingreso base de Cotización es el valor mínimo sobre el cual se deben calcular los aportes al sistema de la Protección social (SPS) donde su base mínima es 1 SMMLV hasta su tope máximo de 25 SMMLV para seguridad social y sin tope para aporte parafiscales, es el origen que prima ante la discusión de un requerimiento (Ley 797 de 2003, 2021).

Los componentes del IBC son:

(UGPP, Pago correcto empleadores, 2021)

1. Pagos Salariales: Todos los ingresos que percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa de un servicio, como lo son:

- Horas Extras
- Sobrecargos Nocturnos
- Comisiones

2. Total de pagos no salariales que exceden el 40% total remunerado determinados por La Unidad en el (Acuerdo 1035 de 2015, 2021) en la sección II. Pago en dinero o en especie otorgado al trabajador como beneficios o auxilios en busca de su bienestar o, aquellos que son otorgados para que el trabajador pueda desarrollar a cabalidad sus funciones. Tales como:

- Gastos de Representación
  - Medios de Transporte
  - Beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados contractualmente
  - Auxilios de Alimentación
  - Primas extralegales
  - Elementos de trabajo
3. Calculo de novedades del periodo

Son pagos al trabajador como consecuencia de las vacaciones, licencias, incapacidades y/o demás contingencias que se puedan presentar en el desarrollo del vínculo laboral.

- **VACACIONES:**

- Para liquidar la base parafiscal, debo tener en cuenta el valor reconocido al trabajador por las vacaciones disfrutadas, compensadas en dinero o pagadas en liquidación de contrato.

- Para liquidar los aportes de salud y pensión, es necesario que tome como referencia el IBC del mes anterior al inicio del disfrute de las vacaciones, para calcular en proporción a los días disfrutados.

- **INCAPACIDADES Y LICENCIAS DE MATERNIDAD:**

Para el cálculo de la base de cotización en salud y pensión se debe tener en cuenta el valor de liquidación según el tipo de salario del colaborador y compararlo con el valor reconocido por las administradoras correspondientes.

- **SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO:**

Para calcular los aportes a cargo del empleador a los subsistemas de salud y pensión se debe tener en cuenta la base de cotización del periodo anterior al inicio de la novedad, en proporción a los días de suspensión. La ampliación de esta información la encuentra en el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, así como en (Decreto 780 de 2016, 2021) (UGPP, Pago correcto empleadores, 2021).

**NOVEDADES EN EL INGRESO BASE DE COTIZACIÓN (IBC)**



***Ilustración 1 Novedades del Ingreso Base de Cotización (IBC) – Elaboración Propia.***  
*Creada en <https://www.goconqr.com/>*

De acuerdo a la *Ilustración 1*, se logran reconocer los componentes del ingreso base de cotización (IBC) de los diferentes administradores de parafiscales y seguridad social para dar más claridad a la hora de identificar cada concepto y apropiarlo con la administradora correspondiente. Entre las administradoras de parafiscales se tiene la caja de compensación familiar (CCF), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), donde se toman como base: salario, vacaciones compensadas y disfrutadas, y licencias remuneradas; Y entre las administradoras de Seguridad Social se tienen la Empresa Promotora de Salud (EPS), Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) donde se toman como base: Salario, ingresos no constitutivos de salario excedentes del 40%, Vacaciones disfrutadas, licencias de maternidad remuneradas y no remuneradas, suspensión de contrato e incapacidades. y la administradora de riesgos laborales (ARL) sobre la cual solo se toma como base el salario y los pagos que no constituyen salario que exceden el 40% (UGPP, Pago correcto empleadores, 2021).

### ***POSIBLES INCONSISTENCIAS***

Los errores más comunes que tiene una organización en cuanto a la liquidación y la toma de ingreso base de cotización en PILA, es cuando se liquidan o se compensan las vacaciones donde no se deben tener en cuenta para IBC parafiscales, el exceso del 40% de los ingresos no constitutivos de salario que se deben contemplar como base IBC para seguridad social, las compañías disimulan conceptos salariales con no constitutivos de salario, sin la objetividad ni soportes, la omisión de conceptos salariales en el IBC, el no reporte de novedades de ingreso, retiro, variación transitoria o permanente de salario, vacaciones, licencias, incapacidades; el acogerse al beneficio de exoneración seguridad social y parafiscal, incluir todo concepto salarial y no constitutivo de salario como de IBC, cuando el empleador clasifica inadecuadamente a los trabajadores como aprendices SENA, el empleador paga los aportes de sus trabajadores por menos días a los efectivamente laborados. (UGPP, Pago correcto empleadores, 2021)



A continuación, se presentan dos casos donde el ente control notifica al obligado por una inconsistencia presentada, y el enfoque del ejercicio es desarrollo para dar respuesta al acto persuasivo.

### Caso primero

La compañía XYZ fue notificada mediante correo electrónico para una acción persuasiva, informando el indicio de evasión correspondiente a la información tributaria, frente a unos de sus empleados del periodo 2019.

Verificando la información del empleado tenemos los siguientes datos;

Salario básico 1.500.000,

Auxilio de transporte 97.032

Horas Extras promedio mensual 200.000

Se confronta la planilla PILA cancelada en el periodo correspondiente y se evidencia que los aportes generados en la liquidación son de \$1.600.000, lo que evidentemente presenta una inconsistencia debido a que las horas extras es concepto salarial y no se tomó completo para la autoliquidación de aportes presentando una diferencia mensual de 100.000, lo que origina una corrección en la planilla PILA por inexactitud en el IBC.

		Inexactitud
SALUD PENSION ARL	IBC REAL	\$ 1.700.000
	IBC PAGADO	\$ 1.600.000
	DIFERENCIA	\$ 100.000
PARAFISCALES	IBC REAL	\$ 1.700.000
	IBC PAGADO	\$ 1.600.000
	DIFERENCIA	\$ 100.000
APORTES A PAGAR	SALUD	\$ 4.000
	PENSION	\$ 16.000
	ARL	\$ 522
	CAJA	\$ 4.000
	ICBF	\$ -
	SENA	\$ -
<b>Valor a pagar, por planilla corrección</b>		<b>\$ 24.522</b>

**Tabla 1 Solución Caso 1 – Elaboración Propia**

**Caso Segundo**

La compañía XYZ fue notificada mediante correo electrónico para una acción persuasiva, informando el indicio de evasión correspondiente a la información tributaria, frente a uno de sus empleados del periodo 2019.

Verificando la información del empleado tenemos los siguientes datos;

Salario básico 5.000.000

Comisión 1.000.000

Auxilio de movilidad 3.500.000

Bonificación no salarial 1.500.000

Se confronta la planilla PILA cancelada en el periodo correspondiente y se evidencia que los aportes generados en la liquidación son de \$6.000.000, lo que presenta una inconsistencia en el IBC del aportante reportado en los fondos de seguridad social, en el cual no fue tenido en cuenta el exceso de los pagos no constitutivos de salario, por lo tanto, se debe realizar el cálculo del 100% de los devengos por el 40% y de este resultado compararlo con los pagos no constitutivos y la diferencia que arroje contemplarla para la base de IBC, Se recomienda corregir planilla con el IBC de 6.600.000 para la seguridad social únicamente,

<b>Planteamiento calculo exceso 40%</b>	
SUELDO	\$ 5.000.000
COMISION	\$ 1.000.000
MOVILIDAD	\$ 3.500.000
BONIFICACION	\$ 1.500.000
TOTAL	\$ 11.000.000
TOPE MAXIMO NO CONSTITUTIVO	\$ 4.400.000
IBC REAL	\$ 6.600.000
IBC SALARIAL	\$ 6.000.000
DIFERENCIA	\$ 600.000

		<b>Planteamiento Caso Segundo</b>	
		Inexactitud	
SALUD PENSION ARL	IBC REAL		\$ 6.600.000
	IBC PAGADO		\$ 6.000.000
	DIFERENCIA IBC		\$ 600.000
PARAFISCALES	IBC REAL		\$ 6.000.000
	IBC PAGADO		\$ 6.000.000
	DIFERENCIA IBC		\$ -
APORTES A PAGAR	SALUD		\$ 24.000
	PENSION		\$ 96.000
	ARL		\$ 3.132
	CAJA		\$ -
	ICBF		\$ -
	SENA		\$ -

**Tabla 2 Solución caso # 2 - Elaboración propia**

### CRUCE DE INFORMACIÓN ENTRE UGPP Y APORTANTE.

La Unidad identifica indicios de omisión y/o inexactitud en la liquidación de la planilla integrada de liquidación de aportes –PILA, con base en los cruces de diferentes fuentes de información oficial, respecto de sus trabajadores a cargo, por un periodo determinado.

Se contempla que el cruce de información que realiza la UGPP con los demás entes y el aportante, no es realmente asertivo debido a que es una información general y no se cuenta con la información detallada.

Analizando la situación de la falta de comunicación de las direcciones de recursos humanos y contable, en el reporte de información exógena es preciso hacer una conciliación de la base IBC reportada por la planilla PILA y los datos contables.

- Planilla
- Nomina
- Balance de prueba

### **Procedimiento Interno Conciliatorio Periódico**

Observando la problemática se recomienda realizar el siguiente procedimiento para minimizar así los riesgos y controversias presentadas en la liquidación.

En primera instancia se solicita al departamento de Recursos humanos la nómina y la liquidación de la planilla, posteriormente se realiza un análisis de la información con los criterios para hallar el IBC de empleados y determinar manualmente el cálculo del pago de seguridad social y parafiscal, para luego computarlo con la planilla y cada fondo respectivamente.

Luego de realizar el cálculo respectivo con las bases previstas se utilizó una plantilla para un respetivo filtro adicional con el fin de determinar que lo pagado y lo calculado por cada entidad y empleado fue correcto y no se encontraron diferencias significativas.

La importancia de llevar a cabo este procedimiento es corroborar información del talento humano con el departamento contable soportando las operaciones, para llegado el caso un requerimiento de la Unidad de gestión pensional y parafiscales (UGPP) u otro órgano se tenga la certeza de la información presentada.

La ventaja de llevar a cabo este proceso es aminorar el riesgo de liquidar el ingreso base de cotización alineando los procesos administrativos, previendo los errores que puedan llegarse a cometer. Otra de las ventajas de realizar este proceso mensualizado es salvaguardar la información para no reconstruir en caso de una fiscalización.

La desventaja de no hacerlo es ubicarse en un posible error que implicaría una sanción y/o corrección con los respectivos intereses moratorios dependiendo a su materialidad llevaría una sanción a la declaración de renta más información exógena (Tributario, 2021).

**Tabla 4 Plantilla de Diferencias de lo Pagado Vs. Calculo respectivo del área RRHH**

NOMBRE COMPAÑIA						
VALIDACION PLANILLA SEGURIDAD SOCIAL SEPTIEMBRE 2020						
FONDO	ADMON			TOTAL	PLANILLA	DIFERENCIA
	DESCUENTO A EMPLEADO	DESCUENTO A EMPLEADO F SP	APORTE EMPLEADOR	NOMINA		
AFP	4.443.122	459.541	13.329.365	18.232.027	18.233.400	1.373
COLFONDOS	238.500		715.500	954.000	954.000	-
COLPENSIONES	211.500	-	634.500	846.000	846.000	-
PORVENIR	2.139.858	174.143	6.419.573	8.733.573	8.734.300	727
PROTECCION	1.853.264	285.398	5.559.792	7.698.454	7.699.100	646
OLD MUTUAL OBLIGATORIO	-	-	-	-	-	-
ARL			588.992	588.992	587.800	- 1.192
ARL SURA	-	-	588.992	588.992	587.800	- 1.192
CCF			4.490.683	4.490.683	4.484.200	- 6.483
COMPENSAR	-	-	4.490.683	4.490.683	4.484.200	- 6.483
EPS	4.513.346	-	1.202.316	5.715.662	5.716.600	938
ALIANSA S.A		-		-	-	-
COMPENSAR	1.401.631	-	74.613	1.476.244	1.476.500	256
CRUZ BLANCA	-	-	-	-	-	-
EPS SURA	773.362	-	1.053.089	1.826.451	1.826.500	49
FAMISANAR	537.741	-		537.741	537.900	159
NUEVA EPS	72.000	-		72.000	72.000	-
SALUD TOTAL	86.445	-		86.445	86.600	155
E.P.S. SANITAS	1.642.168		74.613	1.716.781	1.717.100	319
CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR	-	-		-	-	-
PARAFISCALES			619.500	619.500	619.500	-
ICBF			371.700	371.700	371.700	-
SENA			247.800	247.800	247.800	-
				29.646.864	29.641.500	- 5.364

Posteriormente se realiza un cálculo consolidado con la información contable de los rubros aplicables al IBC y lo pagado en la planilla PILA en el siguiente ejemplo se hace el cálculo con la caja de compensación evidenciando una diferencia no representativa.

**PRUEBA CONTABLE**

CUENTA	NOMBRE	SEPTIEMBRE
2525	VACACIONES PAGADAS	1.655.695
510506	SUELDOS ADMINISTRATIVOS	29.060.535
510524	INCAPACIDADES	
520506- 610506	SUELDOS COSTO Y VENTAS	67.200.413
610518	COMISIONES COSTO Y VENTAS	14.172.633
610524	INCAPACIDADES	
IBC CONTABLE		112.089.276
ESPERADO CCF 4%		4.483.571
CCF PLANILLA		4.484.200
DIFERENCIA		629

**Tabla 3 Plantilla de las diferencias de Recursos Humanos Vs. Contabilidad-  
Elaboración propia**

## REQUERIMIENTOS DE INFORMACION

### Casos en los que existe un requerimiento

Los requerimientos que emite a UGPP a las organizaciones se da por varias razones, entre las que se encuentra el incumplimiento de afiliar a sus empleados y como consecuencia de ello no cumple con el deber formal y sustancial con las contribuciones parafiscales y/o no reporta la novedad de ingreso a una administradora del sistema de protección social cuando la misma está obligada a ello transgrediendo las disposiciones legales vigentes, a lo que anteriormente se le envía a la correspondiente compañía un requerimiento por omisión en la afiliación u omisión en la vinculación. Según lo anteriormente dicho es necesario que las empresas verifiquen muy bien los trabajadores relacionados en la planilla presentada correspondan a los que se encuentran laborando en la empresa, en caso que no sea correcta la información cruzada, es conveniente que se realice una planilla N (correcciones) para efectuar los aportes pendientes de los subsistemas. El tiempo que tiene la UGPP para fiscalizar y/o sancionar es de 5 años hasta la notificación del requerimiento de información. A continuación se detalla la línea de tiempo que maneja la UGPP en el proceso del requerimiento.

Con el requerimiento de información de la UGPP el obligado cuenta con hasta 3 meses para dar contestación, posteriormente la UGPP tiene 3 meses para hacer el respectivo el procesamiento de análisis de información generando un requerimiento para declarar o corregir, el contribuyente cuenta con 3 meses para dar respuesta a ese requerimiento luego el ente fiscalizador tiene 6 meses para proferir la liquidación oficial, el contribuyente en desacuerdo podrá disponer del recurso de reconsideración 2 meses siguientes, finalizando habrá 1 año para proferir el fallo del recurso de reconsideración (UGPP, Requerimiento Información UGPP, 2021).

Otra manera de incurrir en un requerimiento es cuando la compañía, frente a la realidad económica del trabajador, cumple con la obligación sustancial y formal de manera errada, es decir, tomando un menor valor en la autoliquidación de aportes, a lo que se le envía a la misma un requerimiento por inexactitud, para no incurrir en el presente requerimiento se aconseja validar el ingreso base de cotización IBC de los trabajadores, sobre el cual se aportó en PILA durante el periodo determinado, sea consistente con los pagos efectivamente realizados a los

mismos, en caso de encontrar diferencias en el IBC, se debe corregir y pagar los aportes al SPS, a través de un operador de información de PILA, para ello es importante diferenciar los términos de remuneración mensual versus pagos no laborales que exceden el 40% del total remunerado para calcular el ingreso base de cotización – IBC de la manera correcta (Tributario A. 5., 2021).

### **Análisis y levantamiento de la información**

Debido a que los requerimientos solicitan información de contabilidad y nómina es importante que las áreas encargadas de estos temas se involucren en el proceso de preparación de la información para analizar y verificar información requerida, de acuerdo a lo anterior las áreas suministran los documentos y posteriormente se realiza el siguiente proceso.

- Se toma la nómina presentada la cual se compone de valores pagados y conocidos a los trabajadores por contrato laboral.
- A los valores de nómina se les realiza una proyección atendiendo a las reglas de la UGPP los cuales deben ser reconocidos como ingresos para determinar el IBC; no obstante, verificando que los pagos establecidos en nómina por la empresa como “NO SALARIALES” no excedan del límite permitido.
- Comparación de valores establecidos en la proyección con los valores que se encuentran en PILA.
- Se analizan uno a uno la información de los empleados con contrato laboral incluyendo los pagos mensualizados.
- Se consolida la información recibida por subsistema (Salud, Pensión, ARL, CCF)
- Se consolida la información por concepto de nómina (Horas extras, Comisiones, Vacaciones etc.)
- Se establecen las diferencias entre lo pendiente por pago y/o Mayor valor aportado.
- Se dan a conocer los aspectos a mejorar y las recomendaciones para subsanar el requerimiento.

## **Documentación para dar respuesta a requerimiento de la UGPP**

El requerimiento de Información es un acto administrativo está reglamentado según la (Resolución 922 de 2018, 2021). 6 de julio por la cual se fijan el contenido las características técnicas que deben cumplir la información solicitada por la Unidad de gestión pensional y parafiscales (UGPP), a continuación, se relacionan los documentos a enviar. Con la finalidad de cumplir el requerimiento de manera oportuna en los 3 meses siguientes a la notificación, para que el ente fiscalizador pueda verificar el pago correcto de los aportes y evitar una multa hasta de 15.00 UVT por enviar extemporánea, incompleta e inexacta la información: (UGPP, Requerimiento Información UGPP, 2021)

1. Reporte de nómina
2. Balance de Prueba
3. Auxiliares Contables (activos, gastos y pasivos)
4. Certificación de información suscrita por el representante legal y el contador público o el revisor fiscal
5. Documentos adicionales

\* Contratos de trabajo, acuerdos o pactos de desalarización, convenciones o pactos colectivos, contratos de aprendices SENA y/o practicantes universitarios, resoluciones de Pensiones de Vejez, invalidez, indemnización sustitutiva y/o asignación de retiro forzoso, plan de pensiones voluntarias y Otros.

## **Consecuencias de no Enviar Información**

Si la información solicitada no es entregada en el término indicado en el Requerimiento de información con el contenido y características establecidas en la (Resolución 922 de 2018, 2021) se iniciará de manera paralela e independiente el proceso sancionatorio por no envío de información. Sanción desde 30 UVT hasta de 15.000 UVT de acuerdo a los meses o fracción de mes en mora a favor del Tesoro Nacional (Ley 1819 de 2016 Art. 314, 2021).



## CONCLUSIONES

De acuerdo a la alta evasión y violación de los derechos de los trabajadores nace el órgano de control conocido como la UGPP quien regula la seguridad social en el país concientizando a los obligados a realizar la respectiva contribución y generando una cultura de pago mediante acciones de sensibilización y fiscalización, puesto que es un beneficio futuro a los colaboradores de cada organización, así mismo es un beneficio para los obligados en términos de materia fiscal.

Se puede concluir que la aplicación del buen control interno, permite minimizar el riesgo de una posible sanción que esta sujeta a la carga laboral que tiene una compañía frente a sus colaboradores donde es más oneroso el incumplimiento del reporte de novedades y su incorrecta liquidación de los aportes sociales.

Cuando se realiza una buena gestión en la compañía frente a la liquidación de los aportes de seguridad social y parafiscales con sus respectivas conciliaciones y soportes, se disminuye el riesgo de ser fiscalizado y en el caso de ser requerido se cuenta con la confiabilidad de la información para dar respuesta a cualquier ente fiscalizador.

Una de las debilidades actuales de la fiscalización es el levantamiento de la información oportuna de periodos anteriores debido a la custodia de la documentación física de la organización. Otra de sus desventajas es el costo que tiene que incurrir las compañías en la consecución de un experto para la preparación de la información o tener un sistema automatizado para dar respuesta a la UGPP.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 2003, L. 7. (15 de 02 de 2021). Artículo 18 de la ley 100 de 1993, modificado por la ley 797 del 2003. *Reforma al sistema General de pensiones y otras disposiciones*. Bogotá. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-797-de-2003.pdf>
- 2015, A. 1. (15 de 02 de 2021). Política de Mejoramiento en el sistema de la protección Social. Bogotá. Obtenido de [https://ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/nuestra\\_unidad/Acuerto-1035.pdf](https://ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/nuestra_unidad/Acuerto-1035.pdf)
- 2016, D. 7. (15 de 02 de 2021). Decreto Unico Reglamentario Sector Salud. Bogotá. Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Decreto%200780%20de%202016.pdf)
- 2018, R. N. (15 de 02 de 2021). Características que debe tener la información Solicitada por la UGPP. BOGOTÀ. Obtenido de [https://cijuf.org.co/sites/cijuf.org.co/files/normatividad/2018/Res922UGPP\\_18.pdf](https://cijuf.org.co/sites/cijuf.org.co/files/normatividad/2018/Res922UGPP_18.pdf)
- 314, L. 1. (15 de 02 de 2021). Regimen Sancionatorio. Bogotá. Obtenido de <https://www.habitatbogota.gov.co/transparencia/normatividad/normatividad/ley-1819-2016#:~:text=Descripci%C3%B3n%3A,Marco%20Legal%20de%20la%20Entidad.>
- Ley 100 de 1993. (15 de 02 de 2021). *Sistema de Seguridad Social Integral*. Bogotá, Colombia.
- Tributario, A. 1. (15 de 02 de 2021). Bogotá. Obtenido de <https://estatuto.co/?e=1190>
- Tributario, A. 5. (15 de 02 de 2021). Formas de notificación de las actuaciones de la administración de impuestos. Bogotá. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/estatuto\\_tributario\\_pr023.html#565](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/estatuto_tributario_pr023.html#565)
- tributario, E. (20 de 02 de 2021). renta y complementarios art 350. Bogota. Obtenido de [www.est.com](http://www.est.com)
- UGPP. (2017). *Informe de Gestion*. Bogotá. Obtenido de [https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/nuestra\\_unidad/PLANEACION%20ESTRATEGICA%20A%2031%20DE%20DICIEMBRE%202017%20PUBLICACION%20WEB%20%28%29.pdf](https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/nuestra_unidad/PLANEACION%20ESTRATEGICA%20A%2031%20DE%20DICIEMBRE%202017%20PUBLICACION%20WEB%20%28%29.pdf)
- UGPP. (2018). *Informe de Gestìon*. Bogotá. Obtenido de [https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/nuestra\\_unidad/PLANEACION-ESTRATEGICA-2018-SEGUIMIENTO-CUARTO-TRIMESTRE.pdf](https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/nuestra_unidad/PLANEACION-ESTRATEGICA-2018-SEGUIMIENTO-CUARTO-TRIMESTRE.pdf)
- UGPP. (15 de 02 de 2021). Pago correcto empleadores. Bogota. Obtenido de <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/ABECE-Pago-Correcto-Eempleadores-V1.pdf>
- UGPP. (15 de 02 de 2021). Requerimiento Información UGPP. Bogotá. Obtenido de <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/V16-Guia-preparacion-envio-de-informacion-RI-empleadores.pdf>
- Unidad de Gestión pensional y parafiscales. (s.f.). [www.ugpp.gov.co](http://www.ugpp.gov.co). Obtenido de UGPP.