

Instructivo para determinar el ingreso base de cotización de los aportes a la Seguridad Social y Parafiscales para el Instituto Colombo Venezolano y la Corporación Universitaria Adventista y pautas generales del proceso sancionatorio de la UGPP.

Corporación Universitaria Adventista



Yuvi Andrea Pinilla Díaz

Gustavo Andrés Pérez Esparza

Juan Pablo Barragán Lancheros

Medellín – Colombia

2017



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LAS ORGANIZACIONES

CENTRO DE INVESTIGACIONES

NOTA DE ACEPTACIÓN

Los suscritos miembros de la comisión Asesora del Proyecto de Grado: **"Instructivo para determinar el IBC de los aportes a la Seguridad Social y Parafiscales y Paulas generales del proceso sancionatorio de la UGPP."**, elaborado por el estudiante, **GUSTAVO ANDRÉS PÉREZ ESPARZA**, del programa de Especialización en Gerencia de las Organizaciones, nos permitimos conceptuar que este cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, y por lo tanto se declara como:

*Aprobado Sobresaliente*

Medellín, 22 de junio de 2017

Mg. Olandy Naranjo Rivera  
Presidente

Esp. Jhoanna Andrea Prieto Franco  
Secretaria

Esp. Ana Isabel Gutiérrez Villamizar  
Vocal

Instructivo Para Determinar El IBC De Los Aportes



---

JUAN PABLO BARRAGÁN LANCHEROS

Alumno



---

YUVI ANDREA PINILLA DÍAZ

Alumna



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

*Gustavo A Pérez E.*

GUSTAVO ANDRÉS PÉREZ ESPARZA

Alumno

## TABLA DE CONTENIDO

Capítulo Uno - Planteamiento Del Problema .....	15
Descripción del Problema .....	15
Formulación del problema .....	16
Justificación.....	17
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos.....	18
Viabilidad del proyecto .....	19
Delimitaciones.....	20
Limitaciones .....	20
Impacto del proyecto.....	20
Capítulo Dos – Marco Teórico .....	22
Antecedentes .....	22
Desarrollo Teórico .....	23
Contextualización.....	25
Marco Institucional .....	26
Reseña historia Unac e Icolven. ....	26
Organigrama.....	30
Marco legal.....	30

Marco Conceptual .....	33
Capítulo Tres – Marco Metodológico .....	36
Enfoque de la investigación .....	36
Diseño O Tipo De Investigación .....	36
Recolección De La Información .....	37
Sistematización De La Información.....	39
Cronograma.....	39
Presupuesto del Proyecto .....	40
Capítulo Cuatro –Desarrollo del Proyecto .....	41
Contratos de Trabajo .....	43
Tipos de contrato. ....	43
Conceptos salariales .....	46
Salario.....	46
Horas extras.....	47
Comisiones.....	49
Salario integral .....	50
Pagos que no constituyen salario .....	50
Vacaciones.....	51
Licencias.....	53
Incapacidades .....	55

## Instructivo Para Determinar El IBC De Los Aportes

Límite del Exceso del 40% pagos que no constituyen salario. ....	57
Viáticos.....	58
Planilla De Seguridad Social.....	59
Campos de la planilla de la seguridad social .....	60
Novedades Planilla Seguridad Social.....	62
¿Qué es la UGPP? .....	68
Aspectos A Tener En Cuenta De La UGPP .....	69
Requerimiento de información. ....	69
Proceso De Fiscalización .....	71
Requerimiento Para Declarar Y/O Corregir .....	72
Liquidación Oficial .....	72
Interponer Un Recurso De Consideración .....	72
Capitulo Cinco -- Determinación IBC para cada uno de los subsistemas.....	76
Salud .....	76
Pensión .....	78
ARL.....	79
Parafiscales .....	81
Capitulo Seis – Conclusiones y Recomendaciones.....	88
Conclusiones .....	88

## Instructivo Para Determinar El IBC De Los Aportes

Recomendaciones .....	88
Referencias .....	89



**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. <i>Cronograma de Actividades</i> .....	39
Tabla 2. <i>Aportes a la seguridad social los Ibc</i> .....	52
Tabla 3. <i>Planilla Seguridad Social: Datos del Empleado</i> .....	62
Tabla 4. <i>Cálculo de Fondo de Solidaridad Pensional</i> .....	64
Tabla 5. <i>Tarifa ARL</i> .....	67
Tabla 6. <i>Sanción por Omisión.</i> .....	75
Tabla 7. <i>Sanción por Inexactitud.</i> .....	75
Tabla 8. <i>Salud Caso 1</i> .....	76
Tabla 9. <i>Salud Caso 2</i> .....	76
Tabla 10. <i>Salud Caso 3</i> .....	77
Tabla 11. <i>Salud Caso 4</i> .....	77
Tabla 12. <i>Pensión Caso 1</i> .....	78
Tabla 13. <i>Pensión Caso 2</i> .....	78
Tabla 14. <i>Pensión Caso 3</i> .....	79
Tabla 15. <i>Pensión Caso 4</i> .....	79
Tabla 16. <i>ARL Caso 1</i> .....	80
Tabla 17. <i>ARL Caso 2</i> .....	80
Tabla 18. <i>ARL Caso 3</i> .....	81
Tabla 19. <i>ARL Caso 4</i> .....	81
Tabla 20. <i>Parafiscales Caso 1</i> .....	82
Tabla 21. <i>Parafiscales Caso 2</i> .....	82

Instructivo Para Determinar El IBC De Los Aportes

Tabla 22. *Parafiscales Caso 3*..... 83

Tabla 23. *Parafiscales Caso 4*..... 83

## LISTA DE FIGURAS

figura 1. Organigrama institucional. Adaptado de “grupo de trabajo” .....	30
figura 2. UGPP sentencias y fallos judiciales. Adaptado de Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.....	42
figura 3. Horas extras. Adaptado del grupo de trabajo .....	48
figura 4. UGPP. Adaptado del grupo de trabajo.....	68
figura 5. Proceso de terminación. Adaptado de la unidad de gestion pensional y parafiscal .....	70
figura 6. Proceso sancionatorio. Adaptado de la unidad de gestión pensional y parafiscal .....	73
figura 7. Proceso de cobro. Adaptado de la unidad de gestion pensional y parafiscal .....	74
figura 8. Ingreso base de Cotización aportes a salud. Adaptado del grupo de investigación .....	84
figura 9. Ingreso base de Cotización a Pensión. Adaptado del grupo de investigación.....	85
figura 10. Ingreso base de Cotización a ARL. Adaptado del grupo de investigación.....	86
figura 11. Ingreso base de Cotización parafiscales (Sena-Caja de Compensación-icbf). Adaptado del grupo de investigaciones .....	87

## RESUMEN

Corporación Universitaria Adventista

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Especialización en Gestión Tributaria.

Instructivo para determinar el IBC de los aportes a la Seguridad Social y Parafiscales y pautas generales del proceso sancionatorio de la UGPP.

Integrantes:

Yuvi Andrea Pinilla Díaz

Gustavo Andrés Pérez Esparza

Juan Pablo Barragán Lancheros

Asesores:

Jhoanna Andrea Prieto Franco

Problema

Falta de criterios unificados para determinar adecuadamente el ingreso base de cotización (IBC) para cada uno de los subsistemas de aportes (Salud, Pensión, Arl y Parafiscales).

Metodología

- **Cualitativa:** Este trabajo se elaboró a través de textos, imágenes, comprobación teórica.

**Diseño:** En busca de cumplir con los objetivos propuestos, de recolectar los datos necesarios para dar respuesta al planteamiento del problema en estudio se determinó que el tipo

de investigación a desarrollar es la documental Informativa, por cuanto la investigación se basó en la información ya existente.

**Recolección de la Información:** se consultó fuentes primarias y secundarias relacionadas con los temas referentes a los conceptos que conforman el ingreso base de cotización en cada uno de los subsistemas de aportes, las diferentes planillas de pagos y algunas generalidades del proceso de fiscalización de la UGPP, contemplados en las leyes, resoluciones, decretos, conceptos emitidos por los diferentes entes nacionales, así como informes estadísticos y de gestión que ha emitido la unidad de gestión pensional y parafiscal.

**Sistematización de la Información:** Una vez analizada e interpretada la información se elaboró la guía de determinación de la estructura del ingreso base de cotización de seguridad social, a través de las herramientas informáticas y programas de diseño online como bookwringt.

### Resultados

Se logró elaborar un instructivo que muestra de manera clara y detallada la determinación de cada uno de los seis subsistemas. El instructivo fue entregado a los respectivos departamentos de Icolven y Unac.

### Conclusiones

- El desconocimiento de la norma no nos exime de las responsabilidades.
- La inexactitud en el pago a los subsistemas de aportes, generan sanciones y multas onerosas para las empresas.
- La UGPP está investida para adelantar todo el proceso sancionatorio y de cobranza a quienes en el proceso de fiscalización se hallen omisos e inexactos.

### Recomendaciones

- Se recomienda hacer una capacitación teórico - práctica del instructivo para la determinación del ingreso base de cotización con el personal encargado del área de gestión humana.
- Revisar las bases de ingreso de la seguridad social y parafiscal del año en curso, de acuerdo a las instrucciones indicadas en este trabajo de grado, y de existir diferencias hacer las correcciones voluntariamente.
- Ante un proceso de fiscalización responder de acuerdo a los términos señalados en cada una de las etapas, evitando llegar a las sanciones máximas que se interponen con la liquidación oficial.

## Capítulo Uno - Planteamiento Del Problema

### Descripción del Problema

En toda organización o empresa bien sea persona natural o jurídica, la nómina es uno de los rubros más representativos, por cuanto es de los recursos más importante dentro de ella.

Algunas entidades de la nación velan por el sano cumplimiento de las obligaciones que las empresas o empleadores tienen para con sus empleados, dentro de ellas, los aportes a la Seguridad Social. Esto con el fin de evitar problemas futuros que perjudiquen o impidan disfrutar de los beneficios que ofrece el gobierno por cada uno de los pagos que hagan a nombre de los asalariados. Por tal razón el gobierno de Colombia crea en el año 2007, La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales UGPP, Entidad Administrativa de orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, donde uno de sus objetivos es el de efectuar las tareas de seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección, por parte de cada uno de los obligados. (Artículo 156 de la Ley 1151 de 2007 y Decreto 169 de 2008).

Según el comunicado de prensa emitido por la UGPP el 17 de octubre de 2013, en el análisis de su primer estudio determinó que los contribuyentes han dejado de aportar a ese momento 14.6 billones anuales, y esta evasión se debe a inexactitud, omisión y mora. Se considera una de las razones en el tema de inexactitud la falta de criterios unificados para determinar adecuadamente el ingreso base de cotización (IBC) para cada uno de los sistemas de aportes, pues existen leyes, normas, decretos y conceptos, pero estos están de manera dispersa lo

que hace que el empleador de alguna manera se confunda, los desconozca, los omita y se presenten errores.

Por lo mencionado anteriormente, a través del presente trabajo se busca elaborar un instructivo que sirva de apoyo al empleador para determinar adecuadamente la estructura del ingreso base de cotización de cada uno de los 6 subsistemas: Salud, Pensión, ARL, Caja de compensación, Sena e Instituto Colombiano de bienestar familiar. De igual manera se presentarán algunas pautas en relación al proceso de fiscalización que adelanta esta unidad de gestión pensional.

Este trabajo será desarrollado para la Corporación Universitaria Adventista e Instituto Colombo Venezolano con el fin de que pueda ser socializado con las personas encargadas del área de desarrollo humano en la liquidación de la nómina y la planilla PILA, y las instrucciones allí indicadas sean aplicadas a fin de disminuir el margen de error en la liquidación de los aportes y por consiguiente evitar sanciones ante un proceso de fiscalización por esta entidad.

En la actualidad estas dos Instituciones se encuentran frente a un proceso de fiscalización por parte de esta entidad de vigilancia.

### **Formulación del problema**

¿La Determinación correcta del ingreso Base de cotización (IBC) de cada uno de los seis subsistemas de aportes a la seguridad social y parafiscales, es posible a través de un instructivo que identifique los conceptos que integran cada uno de ellos, buscando disminuir los errores en el pago de los aportes a la seguridad social y posibles sanciones frente a un proceso de fiscalización por parte de la UGPP?



## Justificación

“El derecho a la seguridad social está consagrado como un servicio público a cargo del Estado, el instrumento jurídico establecido por la Ley 100 de 1993 determinó la estructura contributiva del sistema, para garantizar el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas a los sujetos protegidos. Así mismo, la afiliación es el acto jurídico fuente de los derechos y obligaciones de donde emanan todas las prestaciones a que tienen derecho los afiliados, y para garantizar la viabilidad financiera del sistema la normativa estableció que la afiliación implica la obligación de efectuar los aportes dentro de los plazos establecidos para ello.”<sup>1</sup> Dentro de las situaciones identificadas que ha presentado la UGPP, como los errores más comunes en cada uno de los sectores, según la capacitación presentada el 04 de junio de 2014, tenemos:

- No afiliar o vincular a los empleados al sistema de protección y seguridad
- No efectuar la autoliquidación y pago oportunamente
- No incluir en el ingreso base de cotización pagos que constituyen salario
- No incluir en la base de aportes a parafiscales las vacaciones liquidadas, compensadas y disfrutadas
- No incluir el exceso del 40% de los pagos que no constituyen salario
- Clasificar de manera errada a los empleados

En materia pensional la responsabilidad social de las empresas para con sus empleados no tiene fecha límite para ser exigida según lo confirma el concepto 129148 de 2014 del ministerio

---

<sup>1</sup> Yepes Sandino Alfonso, Revista actualidad laboral – Legis, Ed. 171 págs. 25-26.

de trabajo, es decir la prescripción no existe para esta obligación. A través de esta investigación se intenta determinar adecuadamente la estructura del ingreso base de cotización a la seguridad social y parafiscales puesto que es una necesidad y prioridad que tienen las empresas frente a este tema.

La omisión, la inexactitud o mora en el pago de aportes genera una serie de sanciones e intereses que pueden ser significativos para toda organización, donde puede verse expuesta a situaciones de iliquidez e incapacidad de pago por los montos que puede representar. El desconocimiento a la norma no exime de la responsabilidad, razón por la cual surge la necesidad de recopilar la información y crear este instructivo a fin de hacer los aportes correctamente y así disminuir el margen de error y evitar sanciones ante un proceso de revisión y fiscalización.

### **Objetivo general**

Elaborar un instructivo que determine el ingreso base de cotización (IBC) para cada uno de los subsistemas de aportes a la seguridad social y parafiscales, según la normatividad laboral y tributaria e indicar algunas pautas generales del proceso sancionatorio de la unidad de gestión pensional y parafiscales.

### **Objetivos específicos**

- Recopilar la normatividad relacionada con la seguridad social integral y parafiscales.
- Establecer los conceptos que son salario y aquellos que no constituyen salario.

- Determinar cada uno de los conceptos que integran los diferentes IBC de los seis subsistemas de aportes.
- Identificar las diferentes planillas de aportes a la seguridad social y sus generalidades
- Presentar el sistema sancionatorio por parte de la unidad de Gestión Pensional y su proceso de determinación.

### **Viabilidad del proyecto**

En la actualidad no se conoce de un manual o instructivo que agrupe en un solo documento las pautas o directrices para determinar el IBC para los aportes al sistema integral de la seguridad social y parafiscal, que contemple la normatividad laboral y los conceptos emitidos por la UGPP. Por consiguiente, se busca con este trabajo beneficiar a las personas responsables del área de gestión humana de UNAC e ICOLVEN para que por medio de la aplicación del mismo se disminuya el margen de error.

La UNAC e ICOLVEN son dos instituciones que están siendo inspeccionadas por la UGPP, y a fin de aprovechar la experiencia que se ha adquirido en este proceso, se busca plasmar algunas recomendaciones generales que pueden ser de mucho apoyo ante una próxima fiscalización por esta entidad u otro organismo.

## **Delimitaciones**

Este proyecto de grado en la modalidad de análisis aplicado será desarrollado en la Corporación universitaria adventista y tendrá una duración aproximadamente de seis (6) meses, iniciando el 03 de octubre y finalizando el 22 de junio del año 2017.

## **Limitaciones**

En normatividad nadie tiene la última palabra, y uno de los grandes problemas en las leyes es la interpretación y vacíos de la misma. Dentro de algunas limitaciones que se pueden presentar en el desarrollo e implementación de este proyecto está:

- Emisión de conceptos, resoluciones, decretos y leyes en materia laboral y tributaria que modifican la norma con los cuales se adelanta esta investigación, dejando vacíos que generan incertidumbre y confusión al momento de su interpretación, lo que haría que la guía tenga apartes desactualizados rápidamente.
- No utilizar la guía por parte de los encargados de la nómina y seguridad social en las dos instituciones.

## **Impacto del proyecto**

Al elaborar el Instructivo para determinar el ingreso base de cotización de aportes a la Seguridad Social y parafiscales, los encargados del área de gestión humana de la Corporación Universitaria Adventista y el Instituto Colombo Venezolano podrán tener un concepto más claro

de todos aquellos pagos que se deben incluir en cada uno de los subsistemas y de esta manera disminuir el error en los aportes a la seguridad social. Lo que representa ante un proceso de fiscalización una probabilidad mínima de multas y sanciones para estas dos empresas. Este proyecto también proporcionara un impacto frente a la responsabilidad social que las empresas tienen con los empleados al hacer sus respectivos aportes en cuanto a todo el tema pensional.

Finalmente se espera cumplir a cabalidad con el requisito de elaborar un proyecto de grado que aporte al desarrollo del ejercicio profesional de los estudiantes que lo elaboran y a la vez obtener su título académico.

## Capítulo Dos – Marco Teórico

### Antecedentes

Según el informe de gestión presentada a corte del año 2016 por la unidad de gestión pensional y parafiscal, indican que la cartera presunta en mora se estimó en \$21.25 billones de pesos, representada en 2.6 millones de aportantes que han incumplido a esta obligación al 31 de diciembre de 2015. Esta cifra evidencia el gran número entre empresas y personas naturales que están omisos y/o presentaron inexactitud en el pago de los aportes.

Según lo indica la UGPP, a través del análisis de la información las principales cifras que reflejan este análisis frente a los evasores son:<sup>2</sup>

- 500 mil trabajadores identificados como omisos.
- 10 mil aportantes que usaron el CREE como un mecanismo de evasión en el pago de las contribuciones a Salud, SENA e ICBF.
- 94.849 cotizantes posiblemente trabajadores de alto riesgo sin el pago del 10% adicional en pensión.
- Se validó que todas las agremiadoras a nivel nacional (16) y 137 comunidades religiosas presentan indicios de evasión con sus afiliados desde 2013 hasta 2015.

Teniendo como referencias los datos antes mencionados, se hace necesario el identificar y establecer claramente el pago correcto y oportuno de los aportes no solo por las sanciones a las

---

<sup>2</sup> Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal, informe de gestión Enero-diciembre 2016

que pueden estar expuesto sino por la responsabilidad social que se tiene frente a los empleados y la nación. La ISO 2600 (2010), manifiesta: “Responsabilidad Social es la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y está integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones”<sup>3</sup>.

### **Desarrollo Teórico**

Los colombianos que estén vinculados por contrato de trabajo o por una obligación legal y reglamentaria, sus empleadores sea persona natural o jurídica están obligados a cotizar a la salud, pensión, riesgos laborales, SENA, caja de compensación familiar e instituto colombiano de bienestar familiar. Quienes trabajan con contratos por prestación de servicios tienen la obligación de hacer los aportes al sistema de seguridad como independiente, afín de ser protegidos en salud y poder gozar de una pensión y que una entidad de riesgos profesionales atienda un accidente laboral.

La evasión y elusión en los aportes para pensión, salud, riesgos laborales y parafiscales, han sido considerados una de las principales amenazas para el soporte financiero del sistema de protección social, razón por la cual se ha hecho necesario la creación de normas, entidades y procedimientos que día a día permitan la vigilancia y control sobre estos dos aspectos de vital

---

<sup>3</sup> <http://faedpyme.ojs.upct.es/index.php/revista1/article/view/28/38>

importancia. Es así como a través de la UGPP – Unidad de Pensiones y parafiscales- y de las facultades de las que ha sido investida, viene realizando una labor que le permita a los colombianos obligados a cotizar a ponerse al día con los aportes adeudados, a corregir aquellos realizados por inexactitud y a hacer un especial seguimiento a los empleadores sobre sus obligaciones frente al sistema.

El artículo 4 de la ley 797 de 2003, hace referencia sobre obligatoriedad de cotizar al sistema de seguridad social durante la vigencia de un contrato laboral o de prestación de servicios. El artículo 5 de la ley de 797 de 2003, señala que la base para calcular las cotizaciones será el salario mensual y para los trabajadores particulares será el resultado de aplicar lo dispuesto en el código sustantivo del trabajo.

El artículo 29 del Decreto 1406 de 1999, determina que los trabajadores que tengan un vínculo laboral o legal y reglamentario y que, además de su salario, perciban ingresos como trabajadores independientes, deberán autoliquidar y pagar el valor de sus respectivos aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS en lo relacionado con dichos ingresos.

Antes de la creación de la unidad Pensional y parafiscal, cada sistema (SENA, ICBF, FONDOS DE PENSION) realizaba su proceso de fiscalización e imponía multas y sanciones a quienes se hallarán con errores u omisiones, hoy lo siguen haciendo, pero la UGPP cuando ha iniciado el proceso de revisión, los periodos en inspección por parte de esta entidad, ya no son objeto de estudio por parte de alguna de las demás entidades.

En junio de 2010 surge la ley 1393, la cual reglamenta los pagos que no constituyen salario, estableciendo un límite para estos, y determinando que el exceso se convertiría base de aportes, el artículo 30 de esta ley, textualmente dice: “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos



laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración”.

### **Contextualización**

Según el periódico el tiempo en una publicación del 26 de diciembre del año 2014, la UGPP ha detectado que más de \$16 billones evaden en aportes a pensiones por parte de las empresas, razón por la cual se ha imputado las elevadas sanciones. Este tema es uno de los que más le temen las empresas e incluso las personas naturales debido a la estricta fiscalización y las grandes sanciones que esta unidad ha generado. Las empresas deben responder de manera oportuna, completa y clara ante un requerimiento por parte de esta entidad, por cuanto un solo día de mora representan 5 uvts de sanción. El pago de sanciones y multas representan para las empresas un verdadero problema financiero y de liquidez, donde el desconocimiento no exime de esta responsabilidad ya sea por omisión o inexactitud al momento de causar y determinar el IBC para aportar a la seguridad social y parafiscal. Es importante que el personal encargado de causar todo lo relacionado con salarios y demás pagos a empleados esté capacitado para actuar según dice la ley y según los parámetros de la UGPP, por lo que se considera que el instructivo puede ser una herramienta de mucha utilidad.

## **Marco Institucional**

### **Reseña historia Unac e Icolven.**

En el año de 1937 inició labores en Medellín el “Colegio Industrial Coloveno”, con el fin de atender las necesidades educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. La tarea educativa comprendía todos los niveles de educación y buscaba preparar profesionalmente a pastores, administradores, maestros y músicos. Al comenzar el año de 1950 se adoptó el nombre “Instituto Colombo–Venezolano” y continuó trabajando en los niveles de educación primaria, secundaria y terciaria. El decreto 80 de 1980 (enero 22) emanado de la presidencia de la República define el sistema de Educación Superior y tal definición obligó al “Instituto Colombo–Venezolano” a revisar sus estatutos. El 18 de julio de 1981 se creó la Corporación Universitaria Adventista con el objetivo de impartir la educación post-secundaria en la modalidad universitaria. La UNAC recibió la personería Jurídica No. 8529 el 6 de junio de 1983, expedida por el Ministerio de Educación Nacional.

En el proceso de su desarrollo académico ha organizado cinco facultades desde las cuales se ofrecen los programas de pregrado: Facultad de Educación, Facultad de Teología, Facultad de Salud, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Facultad de Ingenierías; y una División de Investigaciones y posgrados que es la encargada de liderar los programas de posgrado que ofrece la Institución.

La UNAC ha trabajado con miras a formar profesionales muy competitivos y de altas calidades morales y espirituales, por ello dentro de su quehacer cotidiano participa en diferentes procesos que velan por la calidad institucional. Se destaca la Acreditación otorgada por la

Agencia Acreditadora Adventista (AAA), que ha certificado la calidad de la educación impartida en la UNAC. De igual manera se está participando en los procesos de calidad de la Educación Superior que promueve el Ministerio de Educación Nacional; el Registro Calificado para cada uno de sus programas, se constituye en la etapa previa antes de ingresar a los procesos de Acreditación de Alta Calidad tanto para los programas como para la institución en sí.

### ***Misión Unac.***

La Corporación Universitaria Adventista – UNAC declara como su misión: Propiciar y fomentar una relación transformadora con Dios en el educando por medio de la formación integral en las diferentes disciplinas del conocimiento, preparando profesionales competentes, éticamente responsables, con un espíritu de servicio altruista a Dios y a sus semejantes, dentro del marco de la cosmovisión bíblico cristiana que sustenta la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

### ***Visión Unac.***

La Corporación Universitaria Adventista con la dirección de Dios, será una comunidad universitaria adventista con proyección internacional, reconocida por su alta calidad, su énfasis en la formación integral, la cultura investigativa y la excelencia en el servicio, que forma profesionales con valores cristianos, comprometidos como agentes de cambio con las necesidades de la sociedad y su preparación para la eternidad.

***Objeto Social.***

Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas.

***Misión Icolven***

El Instituto Colombo-Venezolano reconoce a Dios como Creador, Redentor y Sustentador del hombre y del universo; y en armonía con los principios filosóficos y educativos inspirados por el Espíritu Santo, evidenciados en la naturaleza, ejemplificados por Jesucristo, expuestos en las Sagradas escrituras y tal como los profesa la Iglesia Adventista del Séptimo Día, declara como su Misión: Propiciar y fomentar una significativa relación del hombre con Dios por medio del trabajo en las diferentes disciplinas del conocimiento.

En consecuencia, el Instituto Colombo-Venezolano se define como un plantel educativo sin ánimo de lucro, que desarrolla su labor enmarcada en el servicio a Dios, a la comunidad adventista y a la sociedad en general. El trabajo del conocimiento se fundamenta en tres pilares: la formación integral, la cultura investigativa y la excelencia en el servicio,

Donde el hombre es el centro del proceso educativo que persigue el desarrollo armónico de los aspectos físicos, mentales y espirituales. La misión se desarrollará en procura de altos niveles de calidad educativa, a través de un personal calificado y con profundo sentido de compromiso, apoyado en el uso óptimo de los recursos físicos, financieros y tecnológicos.

La misión se cumplirá con el compromiso y la acción de todos los estamentos institucionales tanto en el aula como en las actividades que se ejecuten fuera de ella y que propendan por la formación integral.

### ***Visión Icolven***

El Instituto Colombo-Venezolano en el año 2020 será reconocido como una institución líder en el sector educativo que promueve la educación Preescolar, Básica y Media con excelencia académica y técnica, bilingüismo, uso de las TICS, cultura investigativa, educación integral y proyección social hacia la comunidad, en el área metropolitana de Medellín con el propósito de contribuir al desarrollo de buenos ciudadanos para este mundo y la eternidad.

### ***Objeto Social***

- Educación preescolar
- Educación básica primaria
- Educación básica secundaria
- Educación media académica

**Organigrama.**

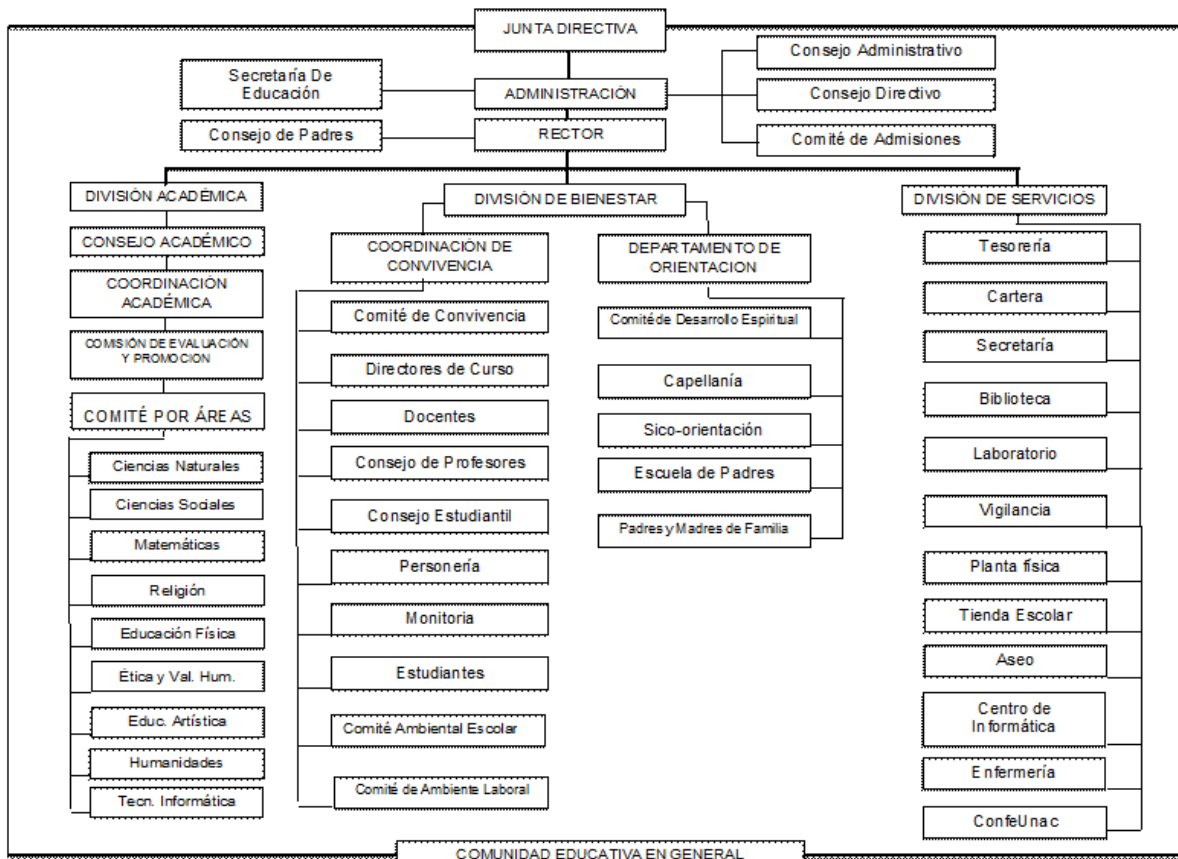


figura 1. Organigrama institucional. Adaptado de “grupo de trabajo”

**Marco legal**

Art. 48 C.P: “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad

Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante”.<sup>4</sup>

Art. 7 de la Ley 21 de 1982: establece la obligación de los aportes al sistema nacional de aprendizaje (SENA), por parte de los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

Decreto 784 de 1989: por el cual se reglamentan los afiliados a las cajas de compensación, y el subsidio familiar.

Ley 27 de 1974: crea la obligación a toda empleadora realizar un aporte con destino al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Inicialmente fue el 2%, posteriormente fue modificado con la ley 89 de 1988, estableciendo el porcentaje que a hoy aún se liquida el 3%

Ley 100 de 1993: establece los beneficios y especificidades de los regímenes de salud, pensiones, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios.

Ley 1151 de 2007: tendrá como orientación básica consolidar y continuar las directrices del Plan 2002-2006 pero con particular énfasis y prioridad en dos objetivos fundamentales: Mantener el crecimiento económico alcanzado recientemente y complementarlo con una noción más amplia de desarrollo.

Crea la UGPP, como entidad adscrita al ministerio de Hacienda y crédito público otorgándole funciones como: reconocimiento de derechos pensionales, seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección Social.

---

<sup>4</sup> Art 48 de la Constitución política de Colombia, 1991.

Decreto ley 169 de 2008: Establece las funciones de la UGPP, y armoniza el procedimiento de liquidación y cobro de las contribuciones parafiscales de la protección social.

Ley 1429 de 2010: La Ley de Formalización y Generación de Empleo se expidió con tres objetivos: formalizar las empresas, generar más empleos y mejorar los ingresos de los microempresarios.

Para el Estado colombiano una empresa es informal cuando opera sin matrícula mercantil y una persona es informal cuando no está afiliada a los regímenes contributivos en salud, pensiones y riesgos profesionales. Varias son las razones que pueden explicar por qué los empresarios deciden operar en el sector informal de la economía; entre estas, los costos tributarios y laborales, y la cantidad de trámites necesarios para constituir legalmente una empresa son las principales.

Ley 1607 de 2012: Esta reforma tributaria entró en vigencia desde el 1° de enero de 2013 atribuye competencias a la UGPP, para realizar acciones de determinación y cobro de los omisos e inexactos, modifica el procedimiento de determinación de obligaciones e imposición de sanciones, establece la sanción por él no envió de la información.

Parágrafo 2°. La 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 7 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



Ley 1739 de 2014: El 23 de diciembre de 2014, fue publicada la Ley 1739 que modifica el Estatuto Tributario. Esta nueva reforma tributaria trae consigo importantes cambios sobre el impuesto sobre la renta, el impuesto CREE e incorpora el impuesto a la riqueza, adicionalmente, esta nueva ley crea mecanismos de lucha contra la evasión.

## **Marco Conceptual**

**Aportes a la seguridad social:** La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona 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, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. La seguridad social integral se compone de tres elementos: Salud, Pensión y Riesgos profesionales.

**UGPP (La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales):** Tiene como propósito brindar un mayor bienestar a los ciudadanos a través del reconocimiento de las obligaciones pensionales del Régimen de Prima Media, a cargo de las entidades públicas del orden nacional, que estén o se hayan liquidado, igualmente, se encargará del seguimiento, colaboración y determinación del oportuno y correcto pago de los aportes al sistema de la protección social y Parafiscales en Colombia: SENA, ICBF, Cajas de Compensación, Riesgos Profesionales, Salud y Pensión, generando en las empresas y las personas obligadas una cultura de pago con calidad y exactitud.

**Aportes Parafiscales:** Los aportes parafiscales son contribuciones de carácter obligatorio impuestas por la ley en cabeza de los empleadores, las cuales se determinan sobre la base gravable de la nómina total de trabajadores y que beneficia no solo a estos, sino también al sostenimiento del ICBF, el SENA y las Cajas de Compensación Familiar.<sup>5</sup>

**IBC (Ingreso Base de Cotización):** Porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.<sup>6</sup>

**Fondo Seguridad Pensional:** El Fondo de Solidaridad Pensional (FSP) es una cuenta especial de la Nación, que no tiene personería jurídica, adscrita al Ministerio de la Protección Social, destinada a subsidiar las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los Sistemas de Seguridad Social, así como el otorgamiento de subsidios económicos para la protección de las personas en estado de indigencia o de pobreza extrema.<sup>7</sup>

**Pagos que no constituyen Salario:** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Concepto 31 de 2014.

<sup>6</sup> [www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co)

<sup>7</sup> [www.minitrabajo.gov.co](http://www.minitrabajo.gov.co)

<sup>8</sup> <https://www.gerencie.com/pagos-laborales-que-no-constituyen-salario.html>

**PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes):** Es la ventanilla virtual que permite el pago integrado de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscales en la cual los aportantes reportan la información para cada uno de los Subsistemas en los que el cotizante está obligado a aportar, y, es responsabilidad del aportante suministrar la información para la liquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> [www.minisalud.gov.co](http://www.minisalud.gov.co)

### **Capítulo Tres – Marco Metodológico**

El marco metodológico corresponde al desarrollo del trabajo de investigación, donde se establece el enfoque y tipo de investigación, el diseño y aplicación de los instrumentos de la recolección de los datos, tabulación, análisis e interpretación de la información.

“Una investigación puede definirse como un esfuerzo que se emprende para resolver un problema, claro está, un problema de conocimiento.” (Sabino, 2002).

#### **Enfoque de la investigación**

El desarrollo de la esta investigación será a través de un enfoque cualitativo, que “es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno. La perspectiva cualitativa de la investigación intenta acercarse a la realidad social a partir de la utilización de datos no cuantitativos”<sup>10</sup>

#### **Diseño O Tipo De Investigación**

En busca de cumplir con los objetivos propuestos, de recolectar los datos necesarios para dar respuesta al planteamiento del problema en estudio se determina que el tipo de investigación

---

<sup>10</sup> <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>

a desarrollar es la documental Informativa, por cuanto la investigación se basa en la información ya existente.

Para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL – 2000) la investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recojas o consulta en un documento, es decir, al que se puede acudir como fuentes o referencia en cualquier momento o lugar sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuenta de una realidad o acontecimiento. Las fuentes documentales pueden ser entre otros documentos escritos, como libros, periódicos, revistas, tratados, encuestas entre otros.

Según Gómez (1995:21) La importancia de la investigación documental en la enseñanza universitaria reside en que al conocer y practicar sus principios y procedimientos permite desarrollar las habilidades, destrezas y actitudes que se requieren para construir datos, información, y conocimiento. A su vez, esta se convierte en un gran auxiliar al momento de buscar información pasada que sirva como base a la investigación que tenemos en proceso procurando siempre que esta se encuentre fundamentada en algún tipo de documento.

La principal característica de este diseño no se basa en argumentar o hacer una observación crítica de la información consultada, sino elaborar un instructivo a partir de la recolección, selección, sistematización, análisis e interpretación de la misma.

### **Recolección De La Información**

Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Dentro de cada instrumento concreto pueden distinguirse dos aspectos diferentes: forma y contenido. La forma

del instrumento se refiere al tipo de aproximación que establece con lo empírico, a las técnicas que se utiliza para esta tarea. En cuanto al contenido éste queda expresado en la especificación de los datos que se necesita conseguir.<sup>11</sup>

El tipo de investigación por corresponder a documental el instrumento a trabajar es la recopilación documental o bibliografía, es decir aquella información obtenida a través de documentos, libros o investigaciones relacionadas con el objeto en estudio. Para el caso en desarrollo.

No existe un camino preestablecido para el manejo de la información bibliográfica, y algunos autores como Sabino y Arias presentan algunas tareas básicas a desarrollar de las cuales se adoptarán las siguientes para el desarrollo de esta fase de investigación:

- a) Conocer y explorar todo el conjunto de fuentes que pueden ser útiles.
- b) En segundo lugar, con ayuda de las herramientas ofimáticas se hará una búsqueda dentro de las fuentes digitales, a fin de seleccionar los apartes que atienden a la solución de la problemática.
- c) ordenar todo el material según los diversos puntos a tratar.
- d) Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar.

---

<sup>11</sup> El proceso de investigación, Carlos sabino pag. 113

## Sistematización De La Información

Para Sergio Martinic (1984) el proceso de sistematización de la información es “Un proceso de reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos, los resultados de un proyecto, buscando en tales dinámicas las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado”<sup>12</sup>. Una vez analizada e interpretada la información se elaborará la guía de determinación de la estructura del ingreso base de cotización de seguridad social, a través de las herramientas informáticas y programas de diseño online como bookwringt.

## Cronograma

En este Cronograma se describen todas las actividades y las fechas en las que se llevaran a cabo cada una de ella.

Tabla 1.

### *Cronograma de Actividades*

ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION	DURACION
Inscripción del proyecto de grado	01 de Octubre 2016	16 de Octubre 2016	15 días
Capítulo 1 Planteamiento del problema	17 de Octubre 2016	30 de Octubre 2016	13 días
Capítulo 2 Marco teórico	31 de octubre 2016	20 de noviembre 2016	20 días

---

<sup>12</sup> Sergio Martinic (1984), Citado por Ocampo, A. (2000)

Capítulo 3 Marco metodológico	21 de noviembre 2016	08 de diciembre 2016	17 días
Capítulo 4 Diagnostico o análisis	6 de febrero de 2017	19 de mayo de 2017	104 días
Capítulo 5 Conclusiones y recomendaciones	22 de mayo 2017	30 de mayo de 2017	9 días
Entrega final	22 de junio de 2017	22 de junio de 2017	1 día

### **Presupuesto del Proyecto**

Se estima que los costos en el desarrollo de esta investigación serán de \$ 180.000, comprendido así:

Impresión y empastada del proyecto de grado: \$ 50.000.

Diseño e impresión de dos manuales o guías: \$ 100.000.

Otros gastos: \$ 30.000.



### **Capítulo Cuatro –Desarrollo del Proyecto**

En el año 2007 a través del Plan nacional de desarrollo, ley 1151 de 2007, pensando en disminuir la corrupción en el no pago de los aportes a la seguridad social y brindar un mayor bienestar a los ciudadanos a través del reconocimiento de las obligaciones pensionales, nace la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones de la Protección Social, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la UGPP es una Entidad Administrativa de orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

Esta Entidad vigila y controla que se esté cumpliendo con todos los estándares normativos, en materia de obligación por parte de los empleadores, como también el garantizar bienestar y cumplimiento en temas pensionales del régimen de prima media de entidades liquidadas o en liquidación.

La UGPP ha iniciado a generar Cultura de Pago y validación de los mismos aportes Parafiscales, tanto de personas jurídicas como de personas naturales, y tiene como función principal, generar cobro coactivo, de los cuales durante el 2016, de acuerdo al informe de gestión se gestionaron 1.172 actos administrativos expedidos por el área misional por un valor total de \$7.156 correspondientes a fallos judiciales debidamente ejecutoriados por concepto de intereses moratorios, costas y agencias en derecho a cargo de La Unidad. Adicionalmente los recursos de la entidad se afectaron por la aplicación de 9 medidas cautelares por valor de 1.680.92 millones

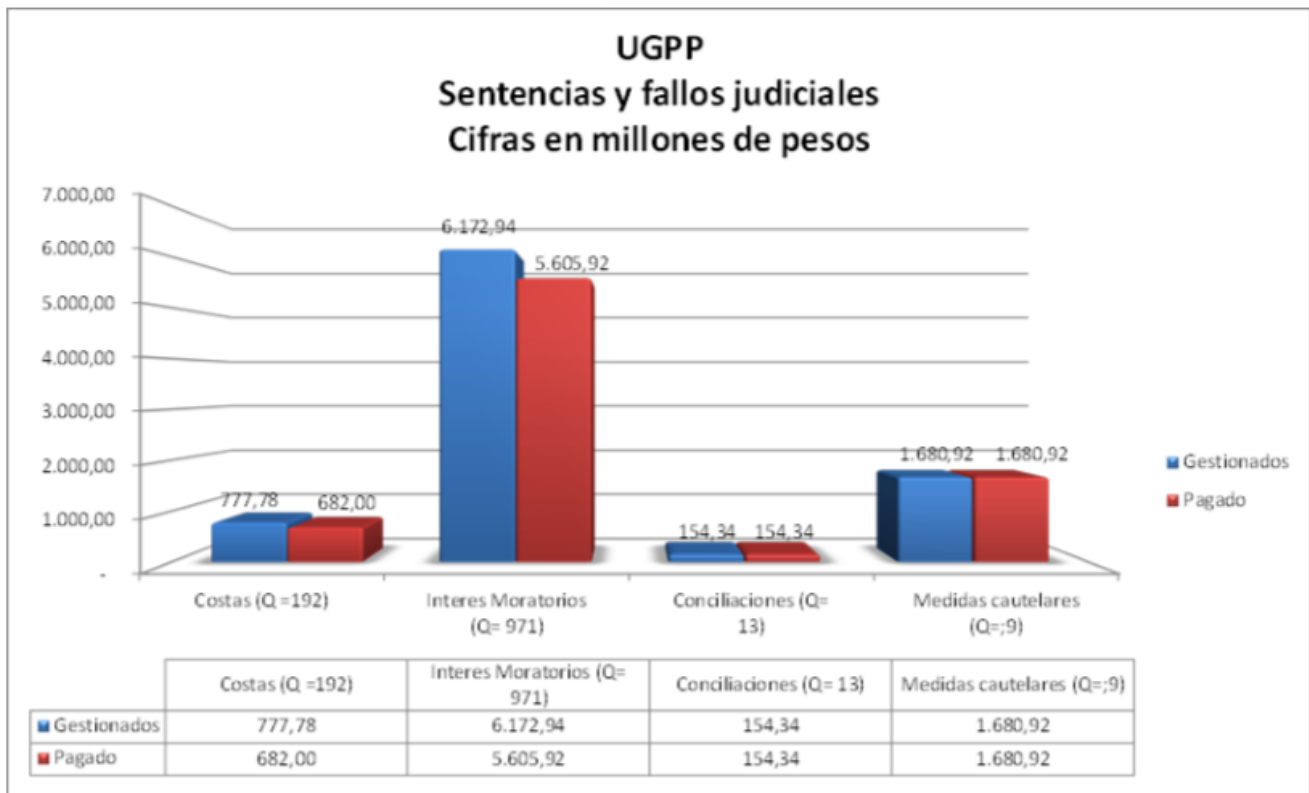


figura 2. UGPP sentencias y fallos judiciales<sup>13</sup>. Adaptado de Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal

A razón de estas estadísticas la presente guía tiene como propósito proporcionar un instructivo que identifique cada uno de los conceptos que hacen parte del ingreso base de cotización mensual (IBC), para calcular y pagar de manera correcta los aportes a cada uno de los subsistemas: Salud, Pensión, ARL, Caja de compensación, Sena e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, por cuanto en las inspecciones de revisión una de las sanciones que se encuentran es la de la inexactitud, por mal determinación del IBC, y se presume de la buena fe, que el desconocimiento es uno de los factores que ha ocasionado estos errores y no la intención de evadir la obligación.

---

<sup>13</sup> Informe de Gestión año 2016

La ley 100 de 1993 define textualmente la seguridad social como: *“conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona 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, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”*.

A continuación, se hará una detallada descripción de cada uno de los conceptos que conforman el ingreso base de cotización de aportes de cada uno de los subsistemas.

## **Contratos de Trabajo**

El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

### **Tipos de contrato.**

#### ***Contrato a término fijo.***

(Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002): Es un contrato laboral que tiene un límite temporal especificado de manera clara en el contrato. Puede ser prorrogado indefinidamente, salvo en los casos en los cuáles el plazo pactado sea inferior a un año.

Los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades de contratación: contratos con un vencimiento igual o superior a un año y los contratos con un vencimiento menor a un año.

Dentro de los contratos a término fijo encontramos las siguientes modalidades:

- Tiempo completo: Son aquellos contratos cuyos empleados laboran 48 horas semanales.
- Medio tiempo: Son aquellos contratos cuyos empleados laboran 24 horas semanales.
- $\frac{3}{4}$  de tiempo: Son aquellos contratos cuyos empleados laboran un máximo de 36 horas semanales.
- Horas catedra: son aquellos contratos cuyos empleados laboran por un máximo de 9 horas semanales, y deben ser como mínimo tecnólogos.

### ***Contrato a Término Indefinido.***

(Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo): El contrato a término indefinido es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el empleado y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

***Contrato de obra o labor.***

(Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo): El contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

***Contrato de aprendizaje.***

(Art. 30 de la Ley 789 de 2002): Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes, donde este recibe herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio.

La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje y que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo.

***Contrato civil por prestación de servicios.***

Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente.<sup>14</sup>

**Conceptos salariales****Salario**

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Art. 127 C.S.T).

---

<sup>14</sup> <http://www.elemprego.com/co/noticias/tendencias-laborales/formas-de-contratacion-en-colombia-3786>

***Salario Básico.***

El salario básico es aquel que se establece en el contrato de trabajo (se refiere a únicamente el salario sin incluir otros conceptos como por ejemplo comisiones).

Ejemplo: Se contrata una persona del 23 de enero al 30 de noviembre de 2017 con un salario básico de \$ 1.000.000.

***Salario mensual.***

Es el valor que resulta de dividir el salario básico en 30 días por los días laborados dentro del mes, es decir, es el que recibe el empleado en el mes.

Ejemplo: Se contrata una persona del 23 de enero al 30 de noviembre de 2017 con un salario básico de \$ 1.000.000. Para el mes de enero el salario sería  $(\$1.000.000/30*8)$ , su salario mensual es de \$ 266.667.

**Horas extras**

Es aquella hora que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre las partes. Se consideran horas extras las siguientes:

En la contabilidad las horas extras se registran en una cuenta de nómina llamada horas extras.

Las horas Extras son base de aportes para el sistema integral de seguridad social y parafiscal.

Para aportes en planilla pila se determina de la siguiente manera:

Ejemplo: Una persona tiene un salario básico de \$ 1.500.000 y en el mes de febrero laboro 5 horas extras diurnas por valor de \$ 39.062. La base para aportar a la seguridad social y parafiscales es de \$ 1.539.062.

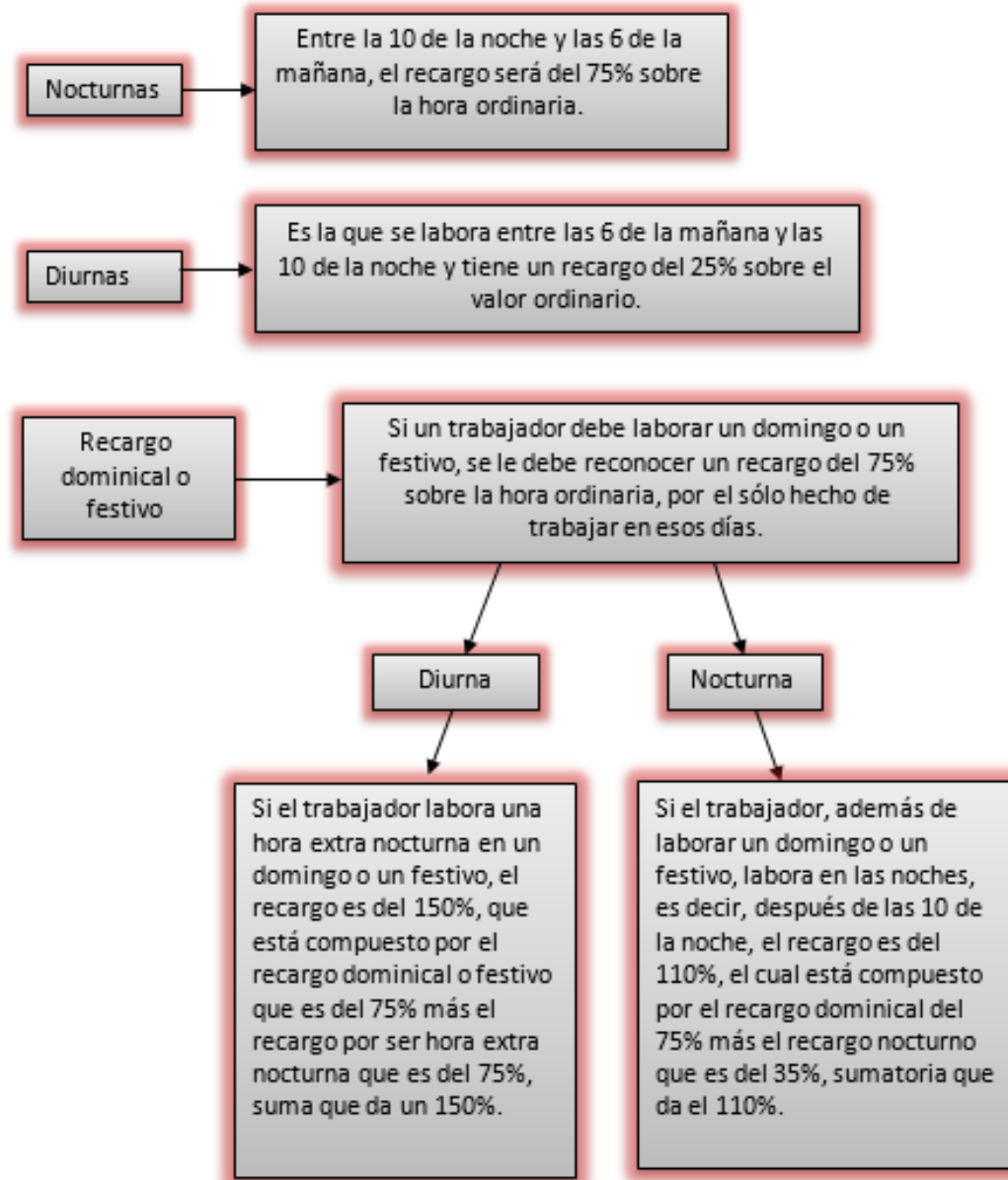


figura 3. Horas extras. Adaptado del grupo de trabajo



### **Comisiones**

Esta figura se da gran aplicación en las empresas comercializadoras, que suelen pagar a sus empleados una comisión por venta realizada, lo que de alguna forma asegura el buen desempeño de sus vendedores, en la medida en que su remuneración depende de ello. El pago se puede pactar mediante un básico más comisiones, o sólo comisiones.

Cuando el salario está compuesto por un básico más comisiones, y además el trabajador esté sometido a un horario de trabajo, en caso de que la suma del básico y las comisiones no alcancen el salario mínimo, la empresa deberá en todo caso garantizar la remuneración mínima al trabajador.

Si la remuneración está compuesta exclusivamente por comisiones, y el trabajador no está sujeto al cumplimiento de un horario, es decir, que puede decidir sobre su horario de trabajo, no le aplica el salario mínimo, puesto que el salario mínimo está ligado a la jornada laboral, y si esta no existe, no será obligatorio para la empresa garantizar un salario mínimo al trabajador.

Respecto a los aportes a seguridad social, como la base para su aporte no puede ser inferior al mínimo, tanto la empresa como el trabajador deberán completar la cotización en la proporción que le corresponde a cada uno.

La base para aportes a la seguridad social se le da el mismo tratamiento del ejemplo de las horas extras.

Nota: Para calcular la provisión de las prestaciones sociales (Prima, Cesantías, Intereses a las Cesantías y Vacaciones) se debe tener en cuenta el auxilio de transporte, las horas extras y las comisiones, a excepción de las vacaciones, pues esta prestación se calcula únicamente sobre el salario básico.

### **Salario integral**

Para que se pueda considerar un salario integral, este no puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales vigentes, más un 30% considerado factor prestacional, es decir, que un salario para que sea considerado legalmente como salario integral, debe ser de por lo menos 13 salarios mínimos legales. El salario integral está compuesto por dos factores o partes: el remuneratorio y el factor prestacional. El factor prestacional debe ser de por lo menos el 30%, por lo que el remuneratorio será del 70%. Sobre este segundo se toma la base para los aportes a la seguridad social y parafiscal.<sup>15</sup>

### **Pagos que no constituyen salario**

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie,<sup>16</sup>:

- ✓ Primas extralegales
  - ✓ Auxilio de Vivienda
  - ✓ Auxilio de Vehículo
  - ✓ Ayuda educativa
  - ✓ Auxilio de movilidad
- 

<sup>15</sup> <https://www.gerencie.com/salario-integral.html>

<sup>16</sup> Código sustantivo del trabajo Artículo 128.

- ✓ Bonificaciones o gratificaciones ocasionales
- ✓ Participación de utilidades
- ✓ Excedentes de las empresas de economía solidaria
- ✓ Gastos de representación
- ✓ Medios de transporte
- ✓ Elementos de trabajo y otros semejantes.
- ✓ Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VII y IX,
- ✓ La alimentación,
- ✓ Otros

### **Vacaciones**

Son una prestación social que correspondan a 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de trabajo. Las vacaciones están divididas en tres categorías:

- **Vacaciones Liquidadas:** Se pagan al terminar el contrato laboral y estas no han sido disfrutadas o compensadas. Hacen parte de la base para aportar a los parafiscales y se liquida de la siguiente manera:

Ejemplo: La señorita Patricia Lizarazo laboro del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, y durante este tiempo no disfruto de vacaciones, razón por la cual se le deben liquidar los 15 días de vacaciones a los cuales tiene derecho por el año de servicio prestado. El salario Básico mensual era de \$2.200.000.

Vacaciones liquidadas: \$1.100.000

Al momento de hacer los aportes a la seguridad social los Ibc de cada subsistema son:

Tabla 2.

*Aportes a la seguridad social Ibc*

Conceptos	IBC base de Aportes	Valor Aporte Empleador	Valor aporte empleado
Salud	\$ 2,200,000	\$ 187,000	\$ 88,000
Pensión	\$ 2,200,000	\$ 264,000	\$ 88,000
Arl	\$ 2,200,000	\$ 11,484	\$ -
Caja	\$ 3,300,000	\$ 132,000	\$ -
Sena	\$ 3,300,000	\$ 66,000	\$ -
Icbf	\$ 3,300,000	\$ 99,000	\$ -
Total Aporte		\$ 759,484	\$ 176,000

*Fuente:* Adaptado de “Grupo de trabajo”

- **Vacaciones Compensadas:** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Se liquida de la misma forma que las vacaciones liquidadas en la planilla pila.
- **Vacaciones Disfrutadas:** Son aquellas en que el trabajador descansa físicamente de sus labores. En la planilla pila los días cotizados para Arl son los días laborados menos los días de vacación disfrutada.

Ejemplo: Un trabajador tiene un salario básico mensual de \$ 2.000.000, sale a vacaciones por 10 días calendario, el IBC para Arl quedaría de la siguiente manera:

Días Arl: 20

Base cotización Arl: \$ 1.333.000

Nota: por mera liberalidad del empleador puede otorgar más de 15 días de vacaciones al empleado. Las vacaciones liquidadas y compensadas solo son base para los aportes a Sena, caja e Icbf, no se incluyen en la salud, pensión y arl.

### **Licencias.**

Artículo 57 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

### ***Remuneradas.***

- Ejercicio del sufragio: Según el Artículo 3º de la ley 403 de 1997 el ciudadano que ejerza su derecho al voto tendrá medio día de descanso compensatorio remunerado, que puede hacerse efectivo treinta (30) días después a la fecha de la elección.
- Calamidad doméstica grave comprobada: Se entiende por calamidad doméstica las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, etc.

La ley laboral, así como no especifica de forma suficiente que es una calamidad doméstica, tampoco especifica a cuantos días de licencia tiene derecho un trabajador que se acoge a la figura de la calamidad doméstica, por lo que corresponderá al empleador fijar el número de días, basado en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho.

- Desempeño de cargos oficiales transitorios (jurados de votación): Un día compensatorio de descanso remunerado para disfrutar dentro de los 45 días siguientes a la votación y de común acuerdo con el empleador.
- Práctica de comisiones sindicales: El tiempo utilizado debe ser razonable y estar autorizado conforme a los reglamentos de la empresa y a la Convención Colectiva.
- Asistencia al entierro de compañeros: se concede por unas horas para asistir al entierro de los compañeros de trabajo y tampoco implica un descuento salarial.
- ‘Ley de luto’ en el fallecimiento del cónyuge, compañero (a) permanente o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil: Artículo 01 de la Ley 1280 de 2009 dice: “en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil...” Se le concede 5 días hábiles.
- Las licencias de maternidad y paternidad: La ley 1822 del 04 de enero de 2017 en su artículo 01 modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente manera:
  - ✓ De maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Está a cargo de la EPS.
  - ✓ De paternidad: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

***No remuneradas.***

Aquellas situaciones no contempladas en la legislación laboral como:

- Matrimonio
- Citas médicas
- Estudio
- Actividades familiares
- Trámites legales o administrativos serán decisión del empleador avalar la ausencia y fijar las deducciones en el salario, conforme al tiempo solicitado.

Para el cálculo de los aportes a la seguridad social y parafiscales en el caso de todas las licencias sea cuales quiera solo afecta el IBC para la ARL, es decir se determinan los días laborados menos los días de licencia y esta sería la base de cotización.

**Incapacidades**

Situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional y que normalmente da derecho a una prestación de la seguridad social. Las incapacidades se dividen en dos:

- Incapacidad de origen común: Es aquella que se genera por fuera del trabajo o alguna enfermedad general. Debe ser pagada por la EPS a la que el empleado está afiliado a partir del segundo día de la fecha de la incapacidad, los dos primeros días son asumidos

por la empresa. A partir del segundo día la empresa deberá liquidar el salario de la siguiente manera:

Ejemplo: Un empleado tiene un salario básico mensual de \$ 1.800.000 y se enfermó de gripe, el médico le manda una incapacidad de 5 días (del 01 de marzo al 05 de marzo).

Salario 2 primeros días Empleador: \$ 80.004

Salario 3 siguientes días Eps: \$ 120.006 (Valor día:  $(60.000 \times 3) \times 66.67\%$ )

Salario 25 días siguientes: \$1.500.000

Total a pagar: \$ 1.700.010

En caso dado que esta persona tenga una incapacidad por ejemplo por un accidente automovilístico y la incapacidad supere 90 días el cálculo del salario a partir del día 90 hasta completar 180 días se hará sobre el 50% del salario básico.

De acuerdo al Decreto 2463 de 2001, en el caso que la incapacidad supere los 180 días y hasta 360 días, con el concepto médico expedido por la EPS el cual afirme pronóstico favorable de rehabilitación, será la Administradora de Fondos de Pensiones la que se responsabilice del pago por dicho concepto, manteniendo el pago del monto que venía recibiendo por parte de la EPS (50% del salario).

- Incapacidad de origen profesional: Es dada por actividades realizadas por la empresa. La ARL las debe reconocer el 100% desde el primer día de incapacidad.

En cualquier caso, el valor de la incapacidad no puede ser inferior al salario mínimo.



Durante el periodo de incapacidad, el empleador debe mantener el pago de aportes a salud y pensiones cotizando con IBC el valor correspondiente al pago de la incapacidad. En cuanto a Riesgos Profesionales no se exige su pago ya que, al encontrarse fuera de su lugar de trabajo, el empleado no estará expuesto a calamidades fruto de sus labores o de su permanencia en las instalaciones donde las efectúa. De la misma forma cabe anotar que la incapacidad por tratarse de una prestación económica más no el salario propiamente dicho, no demanda el pago de parafiscales.

**Límite del Exceso del 40% pagos que no constituyen salario.**

El artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 dice: Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración.

Como se calcula el límite del 40%.

Supongamos que el señor Edwin Góngora tiene un salario básico mensual de \$1.200.000 y recibe otros pagos no constitutivos de salario por valor de \$850.000, para saber si supera el 40% de su salario se hace de la siguiente manera:

Sueldo:	\$ 1.200.000
Pago No Salarial:	\$ 850.000
<b>Total valor a pagar:</b>	<b>\$ 2.050.000</b>
40% aplicado al pago:	\$ 820.000
Valor exceso 40%	\$ 30.000 (Pago no salarial menos 40% aplicado al pago)

**Ingreso Base de Cotización (Salud-Pensión y Arl): \$1.230.000** (Salario mensual más el exceso del 40%).

El exceso del 40% se no se incluye para los aportes de los parafiscales.

### **Viáticos.**

Los viáticos son sumas de dineros que el empleador reconoce a los trabajadores para cubrir los gastos en que incurren para los cumplimientos de sus actividades fuera del lugar habitual de trabajo, reconociendo principalmente gastos de transporte, manutención y alojamiento del trabajador.

El artículo 130 del código sustantivo del trabajo indica<sup>17</sup>:

1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.
2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.
3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

---

<sup>17</sup> Art.30, Código sustantivo del trabajo

Los viáticos permanentes a los cuales hace referencia del numeral 1 del artículo antes mencionado, forman parte del ingreso base de cotización de cada uno de los 6 subsistemas de aportes.

### **Planilla De Seguridad Social**

La planilla única es un formulario inteligente que les permite a las personas y/o empresas liquidar y pagar sus aportes al Sistema de la Protección Social como lo son EPS, AFP, ARL, CCF, ICBF y SENA, de forma integral y mediante un solo pago. La planilla única se liquida de acuerdo a varias condiciones como lo son tipo de cotizante (Dependiente, Independiente, Servicio doméstico, pensionado, estudiante, madre comunitaria, etc.), IBC reportado, Novedades mensuales, entre otras.

Existen las siguientes planillas, las cuales se usan de acuerdo a la situación:

- Planilla E “Planilla Empleados”:

Esta planilla es considerada como la planilla principal y su uso es indispensable para la liquidación y pago de los aportes de los empleados de la empresa (Cotizantes Dependientes).

- Planilla A “Planilla cotizantes con novedad de ingreso”

Esta planilla se usa cuando por razones operativas no haya incluido en su planilla tipo E los cotizantes que ingresaron a su nómina en los últimos 7 días del mes cotizado anterior al que se está realizando el pago.

- Planilla M “Planilla Mora”

Esta planilla M se elige si se va a efectuar el aporte de una o varias administradoras con relación a un periodo ya vencido. Al finalizar la liquidación el sistema calculará automáticamente el valor de la mora y total a pagar.

- Planilla N “Planilla Correcciones”

La planilla N - Correcciones puede usarla para la corrección de mayor valor en los aportes ya cancelados en periodos anteriores; también puede realizar ajustes en las novedades como Ingreso, Retiro y Traslados.

- Planilla U “Planilla de uso UGPP para pagos a terceros”

Es utilizada únicamente por la Unidad Gestional de Pensiones y Parafiscales para efectuar aportes derivados de omisiones, inexactitudes o mora en el pago de los componentes del sistema de seguridad social integral y parafiscal

- Planilla K “Planilla Estudiantes”

Es la planilla utilizada para el pago exclusivo de arl a los estudiantes en práctica.

### **Campos de la planilla de la seguridad social.**

La planilla que se explicara en la presente guía es la E la cual es considerada como la planilla principal y su uso es indispensable para la liquidación y pago de los aportes de los empleados de la empresa (Cotizantes Dependientes).

***Datos del empleado.***

Tipo de Identificación: Para el caso de Icolven y Unac se usa CC (Cedula de ciudadanía)  
o CE (Cedula de Extranjería).

Número de Identificación: Numero del documento que identifica al Empleado

Nombre: Nombre completo del empleado

Tipo cotizante: Para el caso de ICOLVEN-UNAC se usan los siguientes tipos de  
cotizantes:

Tabla 3.

*Planilla Seguridad Social: Datos del Empleado*

<b>Código Tipo de Cotizante</b>	<b>Descripción del Tipo de Cotizante</b>
1	Dependiente.
3	Independiente
12	Aprendices del Sena en etapa lectiva.
19	Aprendices del Sena en etapa productiva.
22	Profesor de establecimiento particular
23	Estudiantes decreto 055 de 2013

*Fuente:* Adaptado del grupo de trabajo

### **Novedades Planilla Seguridad Social<sup>18</sup>**

- ING: Ingreso del empleado. Se marca esta novedad cuando ingresa una persona a la empresa, esta novedad solo se marca en el mes de ingreso.
- RET: Retiro del empleado: Se marca esta novedad cuando se retira una persona de la empresa, esta novedad solo se marca en el mes de retiro.
- TDE: Traslado de otra EPS. Se marca esta novedad cuando se ha recibido una resolución de una EPS que autorice trasladar de una EPS a otra a un empleado.
- TAE: Traslado a otra EPS. Se marca esta novedad cuando un empleado será trasladado a otra EPS con previa autorización, una persona solo puede trasladarse una vez cancelados 12 meses de pagos continuos.

---

<sup>18</sup> Anexo técnico 1. Resolución 2388 de 2016

- TDP: Traslado desde otra AFP. Se marca esta novedad cuando se ha recibido una resolución de un fondo de pensión que autorice trasladar de una AFP a otra a un empleado.
- TAP: Traslado A otra AFP. Se marca esta novedad cuando un empleado será trasladado a otro fondo de pensión con previa autorización, una persona puede trasladarse de fondo cada seis meses.
- VSP: Variación de salario permanente: Se marca esta novedad cuando el empleado tiene una variación de salario fijo, es decir por un tiempo establecido tiene el mismo valor.
- VST: Variación de salario transitoria: Se marca esta novedad cuando el empleado tiene variación de salario dentro del mes, es decir el valor vario porque tuvo dentro del mes exceso del 40% o pago de comisiones, u otros.
- SNL: Suspensión temporal. Se marca esta novedad cuando hay una suspensión temporal del contrato de trabajo de la persona contemplado en el artículo 51 del código sustantivo del trabajo, esta indica que no se aporta la parte del empleado, pero si la parte del empleador.
- IGE: Incapacidad por enfermedad general. Se marca esta novedad cuando hay una incapacidad del empleado expedida por la EPS por enfermedad general.
- LMA: Licencia de maternidad. Se marca esta novedad cuando hay una licencia de maternidad de una empleada expedida por la EPS.
- VAC: Vacaciones. Se marca esta novedad cuando el empleado ha disfrutado vacaciones dentro del mes.
- AVP: Aporte voluntario. Se marca esta novedad en caso de que un empleado tenga un aporte voluntario de pensión.

- VCT: Variación centros de trabajo.
- IRP: Incapacidad por riesgo laboral. Se marca esta novedad cuando el empleado tiene una incapacidad expedida por la ARL.

### ***Salario.***

- Valor: Valor del salario establecido en el contrato laboral.
- Salario integral: Marque SI o NO si tiene salario integral.

### ***Fondo de Pensión.***

- Administradora: Nombre de la administradora de pensión a la que pertenece el empleado.
- Días: Días laborados del mes a cotizar.
- IBC: Salario básico mensual en dinero y especie +Comisiones +Bonificaciones +Viáticos permanentes +Horas Extras +Exceso límite del 40%
- Tarifa: La tarifa de aportes al fondo de pensiones es del 16%. El 12% está a cargo del empleador y el 4% del empleado
- Valor Cotización: Es el resultado de multiplicar el IBC por la tarifa
- Cotización Voluntaria Afiliado: El aporte voluntario que desee hacer el empleado.
- Fondo Solidaridad Pensional FSP: Se calcula para aquellos empleados que estén dentro de la Tabla 3 con base al salario mínimo legal vigente:



*Cálculo de Fondo de Solidaridad Pensional*

<b>Rango Salario</b>	<b>Porcentaje Adicional</b>
>= 4 a < 16	1%
>= 16 a < 17	1,2%
De 17 a 18	1,4%
De 18 a 19	1,6%
De 19 a 20	1,8%
Superiores a 20	2%

*Fuente:* Adaptado del Fondo de Solidaridad Pensional

- Total AFP: Se suma el valor de la cotización más el fondo de solidaridad

***Salud.***

Administradora: Nombre de la administradora de salud a la que pertenece el empleado.

Días: Días laborados del mes a cotizar.

IBC: Salario básico mensual en dinero y en especie +Comisiones +Bonificaciones  
+Viáticos permanentes +Horas Extras +Exceso límite del 40%

Tarifa: La tarifa de aportes a la Eps es del 12.5%, de la cual el 8.5% corresponde al empleador y el 4% al empleado.

Valor Cotización: Es el resultado de multiplicar el IBC por la tarifa

Valor UPC: No aplica para Icolven ni Una.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 797 de 2003 *“El límite de la base de cotización será de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes para trabajadores del sector público y privado. Cuando se devenguen mensualmente más de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes la base de cotización será reglamentada por el gobierno nacional y podrá ser hasta de 45 salarios mínimos legales*

*mensuales para garantizar pensiones hasta de veinticinco (25) salarios mínimos legales. Esto aplica también para ARL”.*

### ***Parafiscales.***

Los parafiscales son: Caja, Sena e Icbf

Días: Días laborados del mes a cotizar (-) días de incapacidad o licencia

IBC: Salario básico mensual en dinero y en especie +Horas Extras +Comisiones + Bonificaciones + Viáticos Permanentes+ Valor de las vacaciones liquidadas y/o compensadas

Tarifa: Caja (4%), SENA (2%) e ICBF (3%).

Valor Cotización: Es el resultado de multiplicar el IBC por la tarifa de cada uno.

Nota: Para UNAC e ICOLVEN no aplica la exoneración al SENA e ICBF por el tipo de régimen tributario especial.

### ***ARL.***

Administradora: Para el caso de UNAC e ICOLVEN la administradora de riesgos profesionales es Colmena.

Días: Días laborados del mes a cotizar (-) días de incapacidad o licencias (-) días vacaciones disfrutadas (-) permisos remunerados y no remunerados.

IBC: Salario básico mensual en dinero y en especie + Horas Extras +Comisiones + Bonificaciones+ Viáticos permanentes +Exceso límite del 40% (-) Valor días de incapacidad o licencias (-) días vacaciones disfrutadas (-) permisos remunerados y no remunerados.

Tabla 5.

*Tarifa ARL*

CLASE DE RIESGO	TARIFA	ACTIVIDADES
I	0,522%	Financieras, trabajos de oficina, administrativos, centros educativos, restaurantes.
II	1,044%	Algunos procesos manufactureros como fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales, almacén por departamentos, algunas labores agrícolas.
III	2,436%	Algunos procesos manufactureros como la fabricación de agujas, alcoholes y artículos de cuero.
IV	4,350%	Procesos manufactureros como fabricación de aceites, cervezas, vidrios, procesos de galvanización, transportes y servicios de vigilancia privada
V	6,960%	Areneras, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación petrolera.

*Fuente:* Adaptado de la Resolución 2388 de 2016

- Valor Cotización: Es el resultado de multiplicar el IBC por la tarifa.
- El límite de aportes para la ARL es el mismo de salud y pensión.

¿Qué es la UGPP?



figura 4. UGPP. Adaptado del grupo de trabajo.

## **Aspectos A Tener En Cuenta De La UGPP**

### **Requerimiento de información.**

Es un acto de trámite mediante el cual la autoridad en materia de parafiscales, le solicita a un aportante, entidad administradora o tercero en general, el envío de información específica referida al cumplimiento de una determinada obligación.

Si La Unidad le solicita el envío de información, debe suministrarla en los términos establecidos en la comunicación, a través de oficio dirigido a la dependencia que lo requirió y radicarlo en la oficina de correspondencia de La UGPP.

En caso de no enviar la información o enviarla parcialmente la UGPP la norma dice lo siguiente:

De acuerdo con el artículo 179 de la Ley 1607 de 2012, las personas y entidades obligadas a suministrar información a la 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.

En este evento La Unidad puede expedir un Pliego de Cargos proponiéndole al investigado una sanción por no envío de información según el número de días de retardo en suministrarla, al tiempo que lo exhorta a entregarla so pena que la sanción aumente hasta el día en que la suministre de manera definitiva o hasta el día en que se profiera la resolución sancionatoria.

El investigado dispone de un (1) mes para contestar el Pliego de Cargos contado a partir de su notificación. Una vez vencido dicho término y dentro de los seis (6) meses siguientes la UGPP puede archivar la actuación si no encuentra mérito para continuar o expedir y notificar una resolución sancionatoria por no envío de información.

Contra la resolución sancionatoria procede el recurso de reconsideración dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

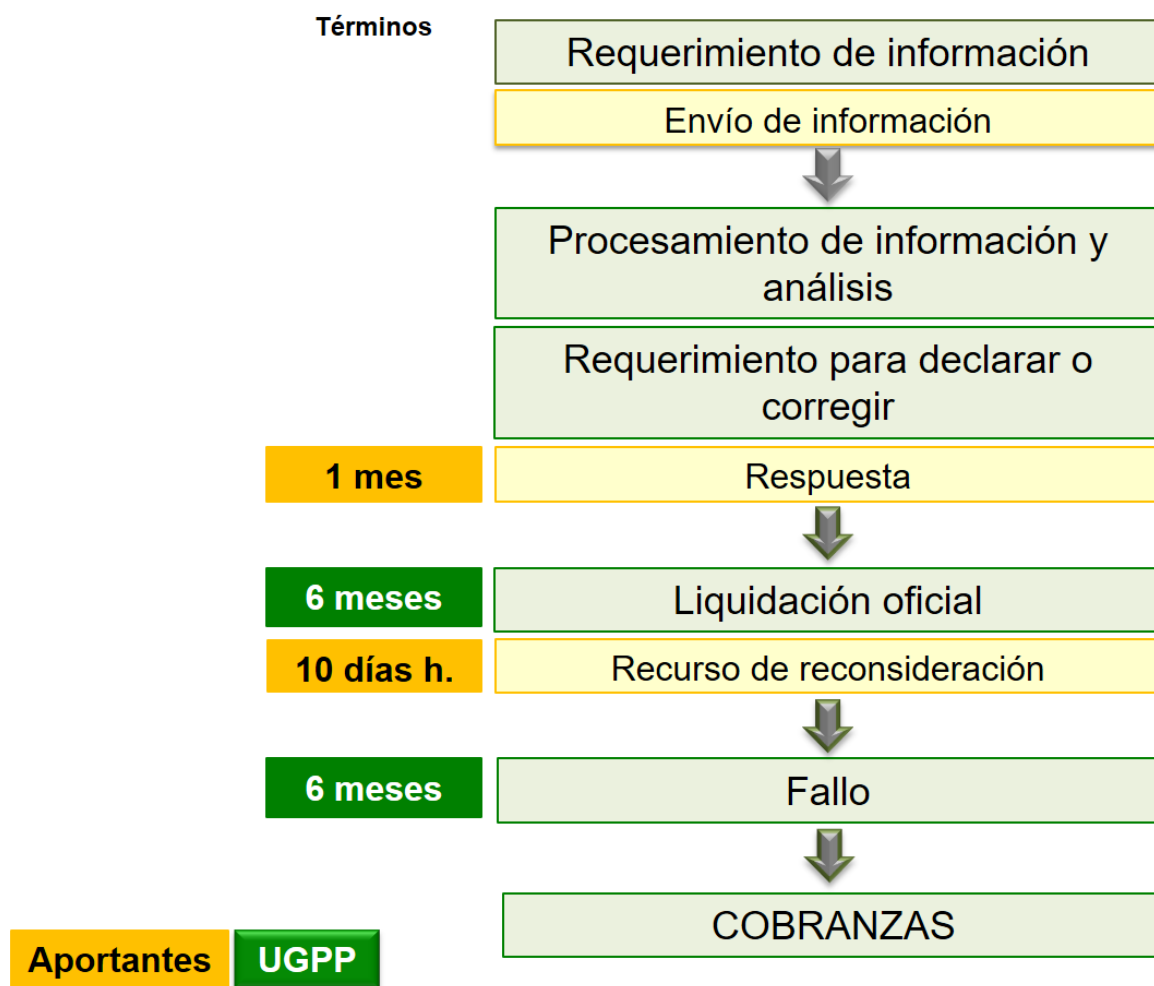


figura 5. Proceso de terminación. Adaptado de la unidad de gestion pensional y parafiscal

## Proceso De Fiscalización

Es el conjunto de actuaciones administrativas cuya finalidad es determinar los valores que se dejaron de pagar por los aportantes en relación con sus obligaciones parafiscales. Dentro de las actividades comprendidas están:<sup>19</sup>

- Solicitud de la información relevante que tengan las diferentes entidades que integran el sistema de la protección social.
- Verificación de declaraciones de autoliquidación.
- Realización de investigaciones para establecer hechos que generen obligaciones en materia de las contribuciones parafiscales de la protección social.
- Solicitud de explicaciones a los fiscalizados sobre las inconsistencias en las declaraciones de sus obligaciones.
- Solicitud de documentación que se considere pertinente.
- Citación o requerimiento a los fiscalizados o a terceros para rendir informes o testimonios.
- Orden de exhibición parcial de los libros y documentos, en especial de la nómina.
- Recopilación de pruebas que sustenten la omisión o inexactitud de la liquidación de las contribuciones parafiscales.
- Realización de visitas de inspección y demás medios de prueba autorizados por la legislación civil.

---

<sup>19</sup> <http://www.ugpp.gov.co/parafiscales/preguntas-frecuentes.html>

**Requerimiento Para Declarar Y/O Corregir**

Es un acto de trámite en virtud del cual se le propone al aportante que cumpla con las obligaciones determinadas por concepto de omisión o inexactitud en la liquidación y pago de aportes al sistema de la protección social. El investigado dispone del término de tres meses contados a partir de su notificación para dar respuesta al mismo.

**Liquidación Oficial**

Es el acto administrativo mediante el cual la autoridad en parafiscales determina la obligación del aportante por incumplimiento en la afiliación o en la autoliquidación y pago de aportes al Sistema de la Protección Social.

**Interponer Un Recurso De Consideración**

La empresa tiene 2 meses siguientes a la notificación del acto administrativo para interponer un recurso de reconsideración siempre y cuando cumpla los siguientes requisitos:

1. Que se formule por escrito dirigido a la Dirección de Parafiscales de la Unidad Administrativa de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, con expresión concreta de los motivos de inconformidad.
2. Que se interponga dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación del acto.



3. Que se interponga directamente por el aportante u obligado o se acredite la personería, si quien lo interpone actúa como apoderado o representante. El representante legal debe anexar al escrito el certificado de existencia y representación legal y el apoderado especial o general debe acreditar la calidad de abogado. La presentación personal deberá realizarse en la sede ubicada en la Calle 19 No. 68A - 18 de la ciudad de Bogotá D.C.

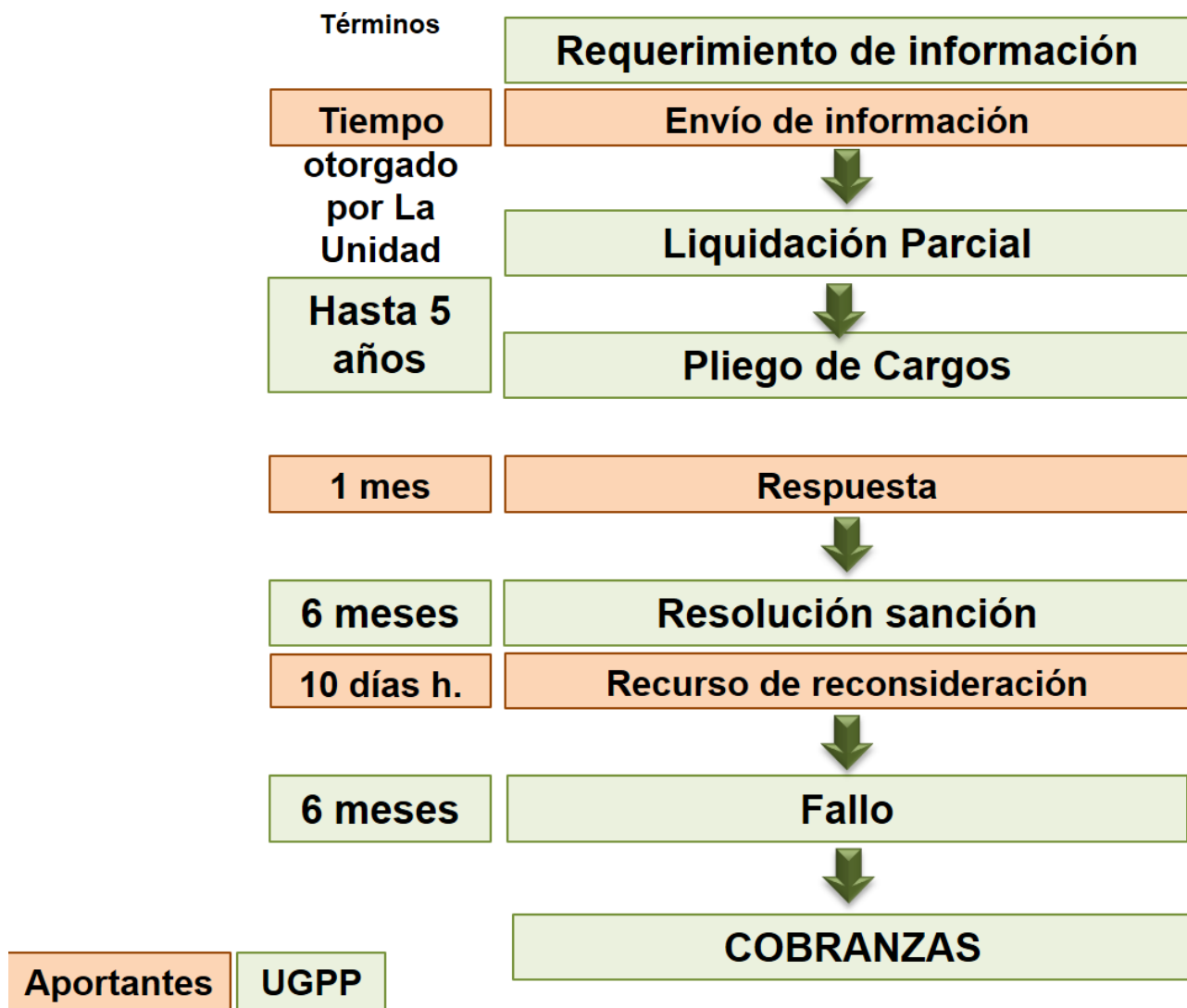


figura 6. Proceso sancionatorio. Adaptado de la unidad de gestión pensional y parafiscal

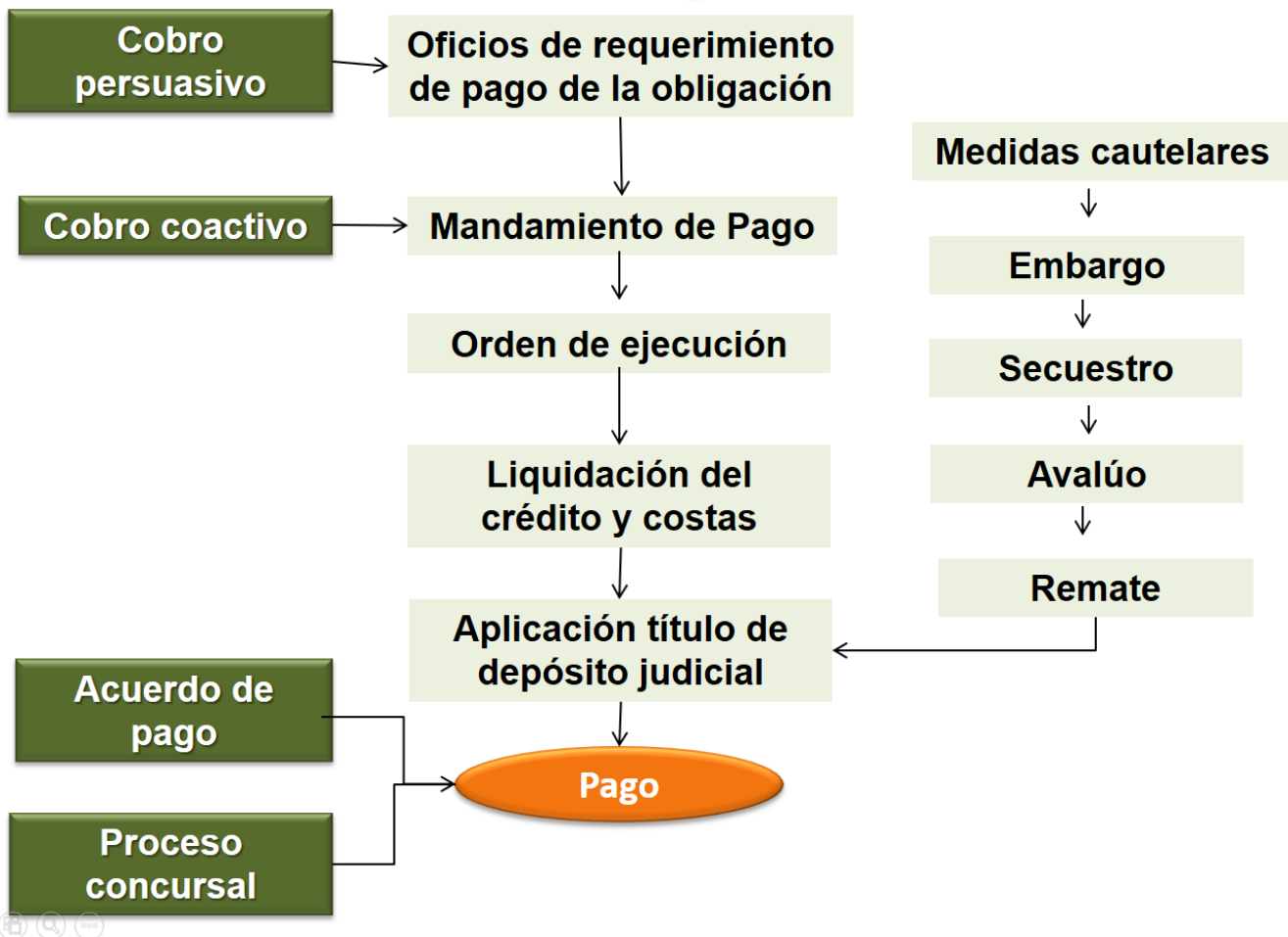


figura 7. Proceso de cobro. Adaptado de la unidad de gestión pensional y parafiscal

Dentro de las sanciones que se liquidan por corregir o declarar las autoliquidaciones se clasifican de acuerdo al tipo de evasión:

**Sanción por Omisión:** Se genera por omitir la afiliación y/o vinculación y no pago de aportes a los sistemas.

**Sanción por Inexactitud:** error en el cálculo del ingreso base de cotización y/o aportes a los subsistemas de aportes.

Cada una de estas sanciones presenta porcentajes dependiendo el momento del pago de las mismas, como es la corrección voluntaria o a través de un pliego de cargos o liquidación oficial.

Tabla 6.

*Sanción por Omisión.*

Rangos de empleados	Antes de la notificación del <b>Requerimiento para Declarar</b>	Con la <b>notificación</b> del Requerimiento para Declarar	Con la <b>notificación</b> de la <b>Liquidación Oficial</b>
<b>1-10</b>	<b>1,5%</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>
<b>11-30</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>
<b>31-60</b>	<b>2,5%</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>
<b>61-90</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>
<b>91-150</b>	<b>3,5%</b>	<b>7%</b>	<b>14%</b>
<b>&gt; 150</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>16%</b>
<b>Independientes</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>

*Fuente:* Adaptado de la Unidad de Gestion Pensional y parafiscal

Tabla 7.

*Sanción por Inexactitud.*

Momento en que aplica el %	% Valor de la Sanción
<b>5%</b> del mayor valor que se genere entre la corrección y la declaración inicial	<b>Antes de notificar</b> el primer <b>Requerimiento de Información</b>
Aumentará el <b>20%</b>	<b>Cuando se notifica</b> el primer <b>Requerimiento de Información</b>
Aumentará el <b>35%</b>	Cuando se notifica el <b>Requerimiento para Declarar o Corregir</b>
Aumentará el <b>60%</b>	Cuando se notifica la <b>Liquidación Oficial</b>

*Fuente:* Adaptado de unidad de gestion pensional y parafiscal

### Capítulo Cinco -- Determinación IBC para cada uno de los subsistemas

Para la determinación de cada uno de los subsistemas se presentarán diferentes casos.

#### Salud

Caso 1: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.350.000 más auxilio de transporte por valor de \$ 83.140.

Tabla 8.

#### Salud Caso 1

Salario Mensual	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 1,350,000.00	\$ 1,350,000.00	4%	Empleado	\$ 54,000.00	\$ 168,800.00
		8.50%	Empleador	\$ 114,750.00	

Caso 2: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.530.000 y recibió en el mes \$ 150.000 por concepto de horas extras diurnas, disfrutó 5 días calendario de vacaciones

Tabla 9.

#### Salud Caso 2

Salario Mensual	Horas Extras	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 1,530,000.00	\$ 150,000.00	\$ 1,680,000.00	4%	Empleado	\$ 67,200.00	\$ 210,000.00
			8.50%	Empleador	\$ 142,800.00	

Caso 3: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.480.000 y recibió en el mes \$ 150.000 por concepto de comisiones. Tuvo una incapacidad de 3 días por enfermedad general y recibió \$ 350.000 por concepto de vacaciones, este empleado se retira al 30 del mes por terminación de contrato.

Tabla 10.

*Salud Caso 3*

Salario Mensual	Comisiones	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 1,480,000.00	\$ 150,000.00	\$ 1,630,000.00	4%	Empleado	\$ 65,200.00	\$ 203,800.00
			8.50%	Empleador	\$ 138,550.00	

Caso 4: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 2.350.000 y recibió en el mes \$1.950.000 por concepto de otros pagos (ayuda de alquiler, de depreciación de auto y educativa).

Tabla 11.

*Salud Caso 4*

Salario Mensual	Otros Pagos	Exceso del 40%	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 2,350,000.00	\$ 1,950,000.00	\$ 230,000.00	\$ 2,580,000.00	4%	Empleado	\$ 103,200.00	\$ 322,500.00
				8.50%	Empleador	\$ 219,300.00	

**Pensión**

Caso 1: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.350.000 más auxilio de transporte por valor de \$ 83.140.

Tabla 12.

*Pensión Caso 1*

Salario Mensual	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 1,350,000.00	\$ 1,350,000.00	4%	Empleado	\$ 54,000.00	\$ 216,000.00
		12.00%	Empleador	\$ 162,000.00	

Caso 2: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.530.000 y recibió en el mes \$ 150.000 por concepto de horas extras diurnas, disfrutó 5 días calendario de vacaciones.

Tabla 13.

*Pensión Caso 2*

Salario Mensual	Horas Extras	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 1,530,000.00	\$ 150,000.00	\$ 1,680,000.00	4%	Empleado	\$ 67,200.00	\$ 268,800.00
			12.00%	Empleador	\$ 201,600.00	

Caso 3: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.480.000 y recibió en el mes \$ 150.000 por concepto de comisiones. Tuvo una incapacidad de 3 días por enfermedad general y recibió \$ 350.000 por concepto de vacaciones, este empleado se retira al 30 del mes por terminación de contrato.

Tabla 14.

*Pensión Caso 3*

Salario Mensual	Comisiones	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 1,480,000.00	\$ 150,000.00	\$ 1,630,000.00	4%	Empleado	\$ 65,200.00	\$ 260,800.00
			12.00%	Empleador	\$ 195,600.00	

Caso 4: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 2.350.000 y recibió en el mes \$1.950.000 por concepto de otros pagos (ayuda de alquiler, de depreciación de auto y educativa).

Tabla 15.

*Pensión Caso 4*

Salario Mensual	Otros Pagos	Exceso del 40%	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 2,350,000	\$ 1,950,000	\$ 230,000	\$ 2,580,000	4%	Empleado	\$ 103,200	\$ 412,800
				12.00%	Empleador	\$ 309,600	

**ARL**

La tarifa general que se usa en UNAC e ICOLVEN es la del 0.522% y esta es la que utilizaremos en los ejemplos.

Caso 1: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.350.000 más auxilio de transporte por valor de \$ 83.140.

Tabla 16.

*ARL Caso 1*

<b>Salario Mensual</b>	<b>IBC</b>	<b>Tarifa</b>	<b>Aportante</b>	<b>Valor Aporte</b>	<b>Total Aporte Planilla Pila</b>
\$ 1,350,000.00	\$ 1,350,000.00	0.522%	Empleado	\$ 7,000.00	\$ 7,000.00

Caso 2: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.530.000 y recibió en el mes \$ 150.000 por concepto de horas extras diurnas, disfrutó 5 días calendario de vacaciones.

Tomamos  $(1.530.000+150.000) /30*5=280.000$

Restamos  $1.680.00-280.000=1.400.000$  → Este sería el IBC para aportes a la ARL.

Tabla 17.

*ARL Caso 2*

<b>Salario Mensual</b>	<b>Horas Extras</b>	<b>IBC</b>	<b>Tarifa</b>	<b>Aportante</b>	<b>Valor Aporte</b>	<b>Total Aporte Planilla Pila</b>
\$ 1,530,000	\$ 150,000	\$ 1,400,000	0.522%	Empleado	\$ 7,300	\$ 7,300

Este IBC lo calcula la planilla automáticamente al ingresar la novedad de vacaciones.

Caso 3: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.480.000 y recibió en el mes \$150.000 por concepto de comisiones. Tuvo una incapacidad de 3 días por enfermedad general y recibió \$ 350.000 por concepto de vacaciones, este empleado se retira al 30 del mes por terminación de contrato.

Tomamos  $(1.480.000+150.000) /30*3=163.000$



Restamos  $1.480.000 - 163.000 = 1.467.000$  Este sería el IBC para aportes a la ARL.

Tabla 18.

*ARL Caso 3*

Salario Mensual	Comisiones	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 1,480,000.00	\$ 150,000.00	\$ 1,467,000.00	0.522%	Empleado	\$ 7,700.00	\$ 7,700.00

Caso 4: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 2.350.000 y recibió en el mes \$ 1.950.000 por concepto de otros pagos (ayuda de alquiler, de depreciación de auto y educativa).

Tabla 19.

*ARL Caso 4*

Salario Mensual	Otros Pagos	Exceso del 40%	IBC	Tarifa	Aportante	Valor Aporte	Total Aporte Planilla Pila
\$ 2,350,000	\$ 1,950,000	\$ 230,000	\$ 2,580,000	0.522%	Empleado	\$ 13,500	\$ 13,500

### Parafiscales

En el tema de los parafiscales se mostrará como tarifa 9% que corresponde a Caja 4%, SENA 2%, ICBF 3%, puesto que IBC para los tres subsistemas maneja las mismas condiciones.

Caso 1: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.350.000 más auxilio de transporte por valor de \$ 83.140.

Tabla 20.

*Parafiscales Caso 1*

<b>Salario Mensual</b>	<b>IBC</b>	<b>Tarifa</b>	<b>Aportante</b>	<b>Valor Aporte</b>	<b>Total Aporte Planilla Pila</b>
\$ 1,350,000.00	\$ 1,350,000.00	9%	Empleado	\$ 121,500.00	\$ 121,500.00

Caso 2: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.530.000 y recibió en el mes \$ 150.000 por concepto de horas extras diurnas, disfrutó 5 días calendario de vacaciones.

Tabla 21.

*Parafiscales Caso 2*

<b>Salario Mensual</b>	<b>Horas Extras</b>	<b>IBC</b>	<b>Tarifa</b>	<b>Aportante</b>	<b>Valor Aporte</b>	<b>Total Aporte Planilla Pila</b>
\$ 1,530,000.00	\$ 150,000.00	\$ 1,680,000.00	9%	Empleado	\$ 151,200.00	\$ 151,200.00

Caso 3: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 1.480.000 y recibió en el mes \$150.000 por concepto de comisiones. Tuvo una incapacidad de 3 días por enfermedad general y

recibió \$ 350.000 por concepto de vacaciones, este empleado se retira al 30 del mes por terminación de contrato.

Tabla 22.

*Parafiscales Caso 3*

<b>Salario Mensual</b>	<b>Comisiones</b>	<b>Vacaciones Liquidadas</b>	<b>IBC</b>	<b>Tarifa</b>	<b>Aportante</b>	<b>Valor Aporte</b>	<b>Total Aporte Planilla Pila</b>
\$ 1,480,000	\$ 150,000	\$ 350,000	\$ 1,980,000	9%	Empleado	\$ 178,200	\$ 178,200

Caso 4: Un empleado tiene un salario mensual de \$ 2.350.000 y recibió en el mes \$1.950.000 por concepto de otros pagos (ayuda de alquiler, de depreciación de auto y educativa).

Tabla 23.

*Parafiscales Caso 4*

<b>Salario Mensual</b>	<b>IBC</b>	<b>Tarifa</b>	<b>Aportante</b>	<b>Valor Aporte</b>	<b>Total Aporte Planilla Pila</b>
\$ 2,350,000.00	\$ 2,350,000.00	9%	Empleado	\$ 211,500.00	\$ 211,500.00

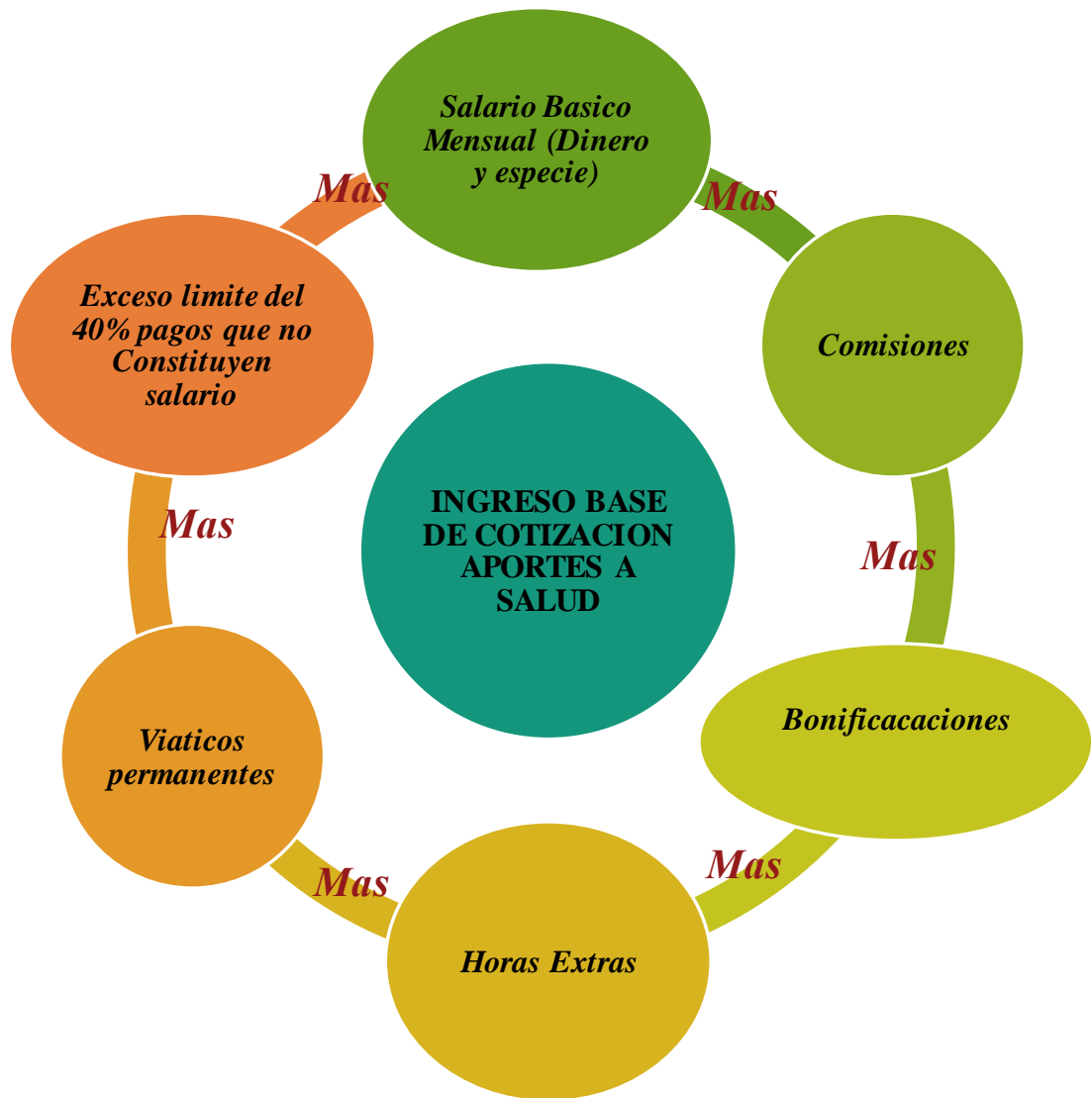


figura 8. Ingreso base de Cotización aportes a salud. Adaptado del grupo de investigación

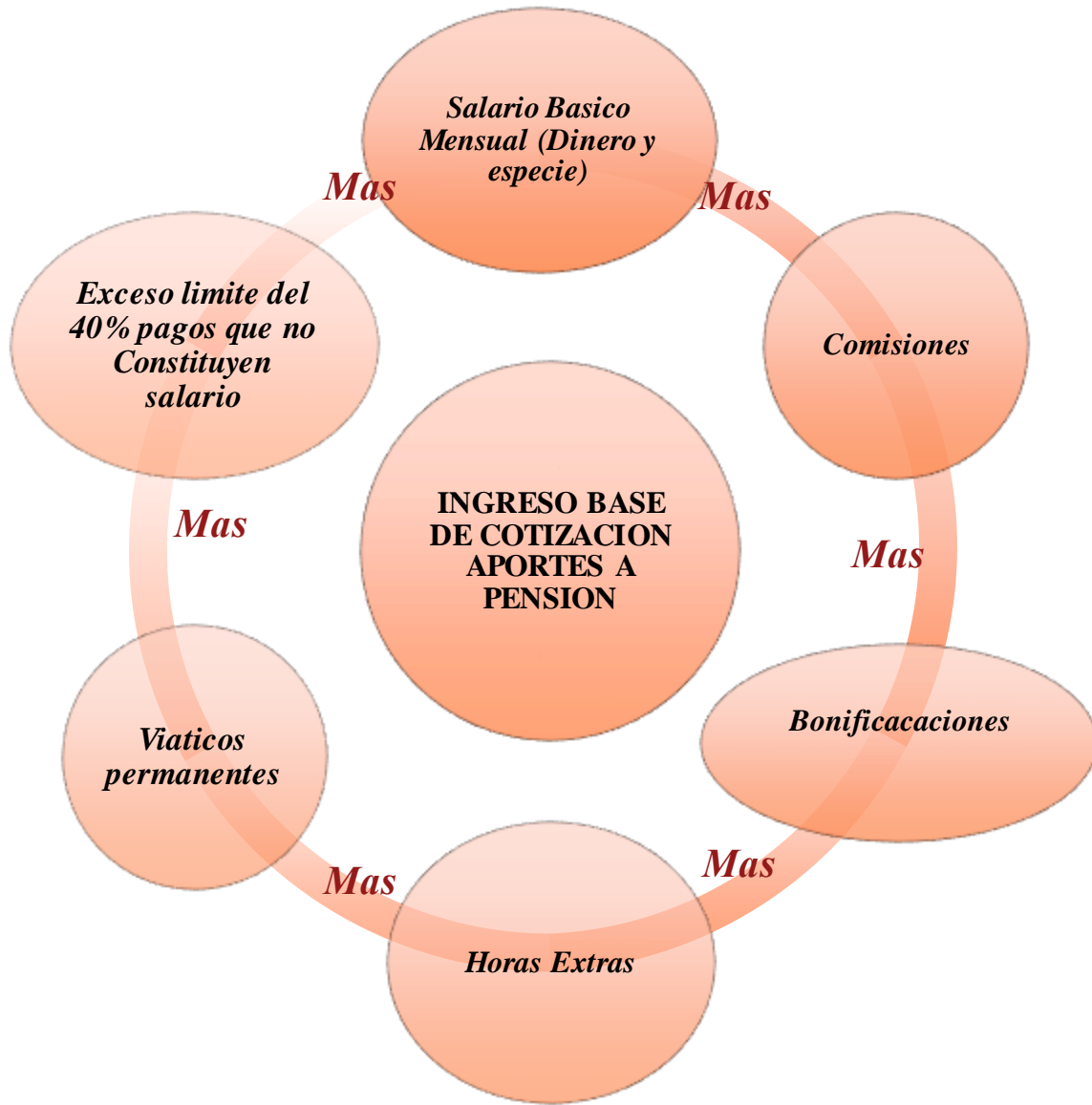


figura 9. Ingreso base de Cotización a Pensión. Adaptado del grupo de investigación



figura 10. Ingreso base de Cotización a ARL. Adaptado del grupo de investigación



figura 11. Ingreso base de Cotización parafiscales (Sena-Caja de Compensación-icbf). Adaptado del grupo de investigaciones

## **Capítulo Seis – Conclusiones y Recomendaciones**

### **Conclusiones**

- El desconocimiento de la norma no nos exime de las responsabilidades.
- La inexactitud en el pago a los subsistemas de aportes, generan sanciones y multas onerosas para las empresas.
- La Ugpp está investida para adelantar todo el proceso sancionatorio y de cobranza a quienes en el proceso de fiscalización se hallen omisos e inexactos.

### **Recomendaciones**

- Se recomienda hacer una capacitación teórico - práctica del instructivo para la determinación del ingreso base de cotización con el personal encargado del área de gestión humana.
- Revisar las bases de ingreso de la seguridad social y parafiscal del año en curso, de acuerdo a las instrucciones indicadas en este trabajo de grado, y de existir diferencias hacer las correcciones voluntariamente.
- Ante un proceso de fiscalización responder de acuerdo a los términos señalados en cada una de las etapas, evitando llegar a las sanciones máximas que se interponen con la liquidación oficial.



### Referencias

Arias (2006), El proyecto de Investigación: introducción a la metodología científica. (6° edición. Venezuela.

Anselm Staruss-Juliet Corbin (2002), Bases de la investigación Cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Colombia

Ivan Darío Toro-Rubén Darío Parra (210), Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación cualitativa/cuantitativa. Colombia.

Yepes Sandino Alfonso, Revista actualidad laboral – Legis, Ed. 171 págs. 25-26.

@gerencie.com. (2011). *gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/salario.html>

@gerencie.com. (2016). *gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/aplicacion-de-sanciones-por-la-ugpp.html>

@gerencie.com. (2016). *gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/limites-a-la-base-de-aportes-al-sistema-de-seguridad-social.html>

El Congreso de Colombia. (2007). *ugpp.gov.co*. Obtenido de [http://www.ugpp.gov.co/doc\\_view/669-ley-1151-de-2007-art-156](http://www.ugpp.gov.co/doc_view/669-ley-1151-de-2007-art-156)

El Congreso de Colombia. (2010). *alcaldiabogota.gov.co*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=39995>

Ministerio de Trabajo. (2017). *mintrabajo.gov.co*. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/incapacidad.html>

Unidad de Pensiones y Parafiscales. (2016). *ugpp.gov.co*. Obtenido de <http://www.ugpp.gov.co/parafiscales/preguntas-frecuentes.html>



