

**Propuesta De Factibilidad de factibilidad estratégica informativa mediante sus
medios de comunicación en la caja de compensación CAFASUR**

Estudiante

Joaquin Steven Susunaga Rodríguez

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Economía, Administración y Contaduría

Programa de Contaduría Pública

Sede Espinal-Ibagué

2022



Esta obra está bajo
una [licencia de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)
[Reconocimiento-NoComercial-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)
[SinObraDerivada 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

**Propuesta De Factibilidad de factibilidad estratégica informativa mediante sus
medios de comunicación en la caja de compensación CAFASUR**

Estudiante

Joaquín Steven Susunaga Rodríguez

Director Metodológico

Mg. Cesar Augusto Cruz Ramírez

Director Temático

Mg Julian Ricardo Rodriguez Soto

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Economía, Administración y Contaduría

Programa de Contaduría Pública

Sede Espinal-Ibagué

2022



Esta obra está bajo
una [licencia de Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)
[Reconocimiento-NoComercial-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)
[SinObraDerivada 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Índice de Contenido

1	Formulación del Problema.....	5
2	Justificación	9
3	Objetivos.....	11
3.1	Objetivo general	11
3.2	Objetivos específicos.....	11
4	Diseño metodológico	12
4.1	Enfoque.....	12
5	Resultados.....	14
5.1	Generales	14
5.2	Específicos.....	14
6	Diagrama de Gantt	16
7	Marco Referencial.....	17
7.1	Marco teórico.....	17
7.2	Marco geográfico	30
8	Referencias.....	30



Introducción

El Pago de aportes por parte del empleador, siendo la falencia más relevante en la caja de compensación del sur del Tolima, se construye en el desafío económico y fiscal de las cajas de compensación, teniendo en cuenta que la caja posee los recursos suficientes para llevar a cabo la propuesta, es importante desarrollar dicho estudio con el fin de darle la oportunidad a los trabajadores afiliados de que puedan recibir su pago mensual oportuno del subsidio familiar.

Es por ello que la presente propuesta de orden académico se basa en datos aportados por la caja de compensación familiar del sur del Tolima CAFASUR ubicada en el municipio de Espinal Tolima, la cual se dedica a la prestación de servicios con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores afiliados y sus familias por medio de subsidios y servicios. Por tanto, en la siguiente propuesta se espera hacer uso de los conceptos estratégicos para darle apoyo a la caja con el plan de acción para lograr erradicar las fallas fiscales en el área de subsidio, que se presenta al final de cada mes y así mejorar su calidad de servicio y competitividad



1 Formulación del Problema

En primer lugar se hace necesario partir de la definición de la prestación social Subsidio Familiar, consagrada en el artículo 1 de la Ley 21 de 1982, según la cual, “El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad (Rodríguez-Soto & Alvis-Ladino, 2018).

Concordante con lo anterior, el artículo 15 de la misma Ley consagra que: “Los empleadores obligados al pago de aporte para el subsidio familiar, y los demás con destinación especial, según los artículos 7 y 8, deberán hacerlo por conducto de una Caja de Compensación Familiar que funcione dentro de la ciudad o localidad donde se causen los salarios o de la Caja más próxima dentro de los límites de los respectivos departamentos...” De tal manera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 y 15 de la Ley 21 de 1982, todo empleador con uno o más trabajadores permanentes, está obligado a pagar el subsidio familiar por conducto de una caja de compensación familiar que opere en la ciudad o localidad donde sus respectivos trabajadores causen sus salarios, por ende, están obligados a efectuar los aportes para el pago del subsidio familiar con sujeción a lo dispuesto en las citadas normas.

Las Cajas de Compensación Familiar son entes de especial naturaleza, que manejan una prestación social que surge de la relación entre empleadores y trabajadores y que benefician a estos últimos y a sus familias, como lo expresa la Honorable Corte Suprema de Justicia en



sentencia No. 32 de marzo 19 de 1987, Sala Plena, «... las Cajas de Compensación Familiar son instituciones para las que se ordena asignar los recursos necesarios con el fin de satisfacer las necesidades de las familias de los trabajadores...».

La Ley 21 de 1982, por la cual se reglamentó el recaudo, distribución y destinación de los aportes parafiscales, es la norma que da inicio al proceso de recaudo, fiscalización y cobro, a pesar de no establecer el mecanismo de cobro de deudas por este concepto. Es así como las funciones de las Cajas de Compensación Familiar están previstas en el artículo 41 de la Ley 21 de 1982, y son:

“1o. Recaudar, distribuir y pagar los aportes destinados al subsidio familiar (...) en los términos y con las modalidades de la Ley.

2o. Organizar y administrar las obras y programas que se establezcan para el pago del subsidio familiar en especie o servicios, de acuerdo con lo prescrito en el Artículo 62 de la presente Ley.

3o. Ejecutar con otras cajas o mediante vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades se señalado por la Ley.

4o. Cumplir con las demás funciones que señale la Ley.” (Super Intendencia de Subsidios Familiar , 2018)

Así, tenemos que el recaudo de aportes es parte fundamental de la gestión de las Cajas de Compensación Familiar para desarrollar su objetivo de compensar a los trabajadores colombianos de menores ingresos.



En este orden de ideas, los aportes con destino al subsidio familiar son de naturaleza pública y le pertenecen al Sistema de la Protección Social. Por tanto, gozan de protección especial por parte del Estado, lo que significa que las administradoras de éstos, esto es, las Cajas de Compensación Familiar deben adelantar las acciones de cobro sin importar el monto de las acciones.

se concluye que por ser administradoras de recursos parafiscales, cuando los afiliados no cumplen con el pago de los aportes, las Cajas de Compensación Familiar deberán emprender las correspondientes acciones de cobro incluyendo los intereses por mora, para lo cual aplicarán los estándares de cobro establecidos por la UGPP; y también podrán exigir judicialmente el cumplimiento de la obligación, para lo cual, la liquidación mediante la cual la Caja de Compensación Familiar determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo, liquidación que cuenta con recurso de reposición ante el representante legal de la corporación, con fundamento en el parágrafo 4 del artículo 21 de la Ley 789 de 2002. Esto sin perjuicio de la acción preferente de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales – UGPP, creada por el artículo 156 de la Ley 1151 de 2007 y reglamentada por los Decretos 169 del 23 de enero de 2008, Ley 1607 de 2012, Decreto 3033 del 27 de diciembre de 2013 hoy compilado se concluye que por ser administradoras de recursos parafiscales, cuando los afiliados no cumplen con el pago de los aportes, las Cajas de Compensación Familiar deberán emprender las correspondientes acciones de cobro incluyendo los intereses por mora, para lo cual aplicarán los estándares de cobro establecidos por la UGPP; y también podrán exigir judicialmente el cumplimiento de la obligación, para lo cual, la liquidación mediante la cual la Caja de Compensación Familiar determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo, liquidación que cuenta con recurso de reposición ante el representante legal de la corporación, con fundamento en el parágrafo 4 del artículo 21 de la Ley 789 de 2002. Esto sin



perjuicio de la acción preferente de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales – UGPP, creada por el artículo 156 de la Ley 1151 de 2007 y reglamentada por los Decretos 169 del 23 de enero de 2008, Ley 1607 de 2012, Decreto 3033 del 27 de diciembre de 2013, por ende, se propone la siguiente pregunta de investigación **¿Qué falencia se identifica a la caja de compensación del sur del Tolima CAFASUR en el área de fiscalización por el no pago de aportes de los empleadores?**



2 Justificación

En Colombia, las empresas tienen por obligación pagar los aportes a seguridad social y parafiscales por cada empleado que contraten. En el caso de los aportes parafiscales, la empresa (empleador) debe pagar la totalidad de estos y no un porcentaje, como sucede con la seguridad social.

Si incumples con esta obligación, tu empresa puede ser sancionada por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), entidad encargada de verificar el cumplimiento de estos pagos. La fiscalización es de importancia porque si la empresa se encuentra en mora en el pago de los aportes, la caja de compensación suspende los servicios a los trabajadores (Rodríguez-Soto & Pinzón-Rodríguez, 2015).

Si continúa en mora por más de tres meses la caja de compensación familiar puede expulsarla, perdiendo los trabajadores todos los beneficios.

Se entiende por causa grave el suministro de datos falsos por parte del empleador a la caja, la violación de normas sobre salarios mínimos, la reincidencia en la mora del pago de aportes y el envío de informes que den lugar a la disminución de aportes o al pago fraudulento del Subsidio. (Supersubsidio, 2022)

En la caja de compensación CAFASUR la falencia refleja en los pagos del subsidio familiar, ya que los empleadores no pagan los aportes del trabajador a tiempo, o en horarios de pagos ordinarios. Los cuales realizan en la fecha, pero en horarios adicionales que se ven reflejados hasta el día siguiente, o la semana siguiente, si dicho pago se efectúa en fecha límite un



viernes, en cuyo caso se verá registrado el pago hasta el lunes siguiente. por ende, al no estar con sus pagos actualizados se le realiza proceso de fiscalización para que el empleador se ponga al día con estos aportes, teniendo como consecuencia el no del pago de subsidio familiar a sus empleados, perjudicándolos por irresponsabilidades del empleador.

El propósito de realizar este análisis, consiste en plantear que días, son los días de fecha límite para el pago de aportes, crear la publicidad pertinente para informar a todos los empleadores de la fecha límite de pago, crear la publicidad pertinente, para advertir al empleador lo que sucederá si no realiza el pago de aportes por sus trabajadores, o, si en su defecto pagar tarde, y usar los medios de comunicación masiva de la caja que capte la mayor atención del público para hacer viral la publicidad, días antes a los hechos y así recordar las consecuencias que sufren sus trabajadores. El cual genera un fuerte impacto en el índice de economía de las Madres cabeza de Familia, quienes son las más afectadas, ya que el sueldo mensual no les alcanza para cubrir todas sus obligaciones, y usan este auxilio como respaldo para cubrir las necesidades de sus niños (Gaitan-Reyes & Rodriguez-Soto, 2020).



3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Definir las principales falencias del área de fiscalización en referencia con los aportes del subsidio familiar en la caja de compensación familiar del sur del Tolima.

3.2 Objetivos específicos

- 1) Identificar el proceso de gestión de recaudo de los aportes de subsidio familiar entre el empleador y la caja de compensación cafasur.
- 2) Esquematizar las principales problemáticas transaccionales del proceso de gestión de recaudo.



4 Diseño metodológico

Metodología de la investigación, se puede definir como el campo que establece las técnicas y modelos para recopilar la información y desarrollar un proceso de investigación. (Cortes & Iglesias, 2004) lo define como: “aquella ciencia que provee al investigador de una serie de conceptos, principios y leyes que le permiten encauzar de un modo eficiente y tendiente a la excelencia el proceso de la investigación realizada” (p.8). A continuación, se detallará: el enfoque.

4.1 Enfoque

La presente propuesta se desarrolla con un enfoque mixto porque busca identificar variables y características propias de la organización, pero igualmente se deben analizar datos estadísticos. Aclarando, una investigación cuantitativa entiende la utilización y análisis de un ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta este enfoque, que debe concluir una realidad objetiva. Pero cuando se habla de una investigación cualitativa lo que se pretende es un proceso inductivo con un contexto natural donde se buscan conceptos, opiniones, pareceres percepciones en una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo experiencias e ideologías (Castro-Guiza & Rodriguez-Soto, 2015). Entonces, al unir estos dos conceptos por la necesidad de la investigación, nace el enfoque mixto o cuali-cuantitativo (Hernández Sampieri, 2006).



La propuesta se desarrolló con un tipo de investigación IAP, Investigación, Acción Participación por la sigla mixto, ya que tuvo como objetivo identificar variables y características organizacionales, así como analizar estadísticas. Para ser claros, la investigación cuantitativa entiende la aplicación y el análisis de la estadística, que es la base del método, y debe derivar la realidad objetiva (Dussan-Pulecio, Rodriguez-Soto, Gaitan-Reyes, & Triana-Bustamante , 2020).

Pero cuando se habla de investigación IAP, tiene la intención es un proceso inductivo con presencia en las empresas, donde se buscan conceptos, opiniones, opiniones y percepciones en una estrecha relación entre los participantes de la investigación, menos la experiencia y la ideología (Castro-Guiza & Rodriguez-Soto, 2015). Entonces, considerando la necesidad de investigación, la combinación de estos dos conceptos resultó en un enfoque híbrido o cualitativo-cuantitativo (Hernández Sampieri, 2006).



5 Resultados

5.1 Generales

Un problema general de la caja es el no pago del subsidio familiar por el pago tardío de los aportes parafiscales que hace el empleador de sus empleados, ya que tienen unas fechas límites de pago, pero suelen pagar días después u horas tarde de la fecha estipulada en el mes, haciendo que el pago no se vea reflejado a tiempo y dando la validación para hacer efectivo el no pago del subsidio familiar que se les da a las madres cabeza de familia que hacen parte de la caja de compensación.

5.2 Específicos

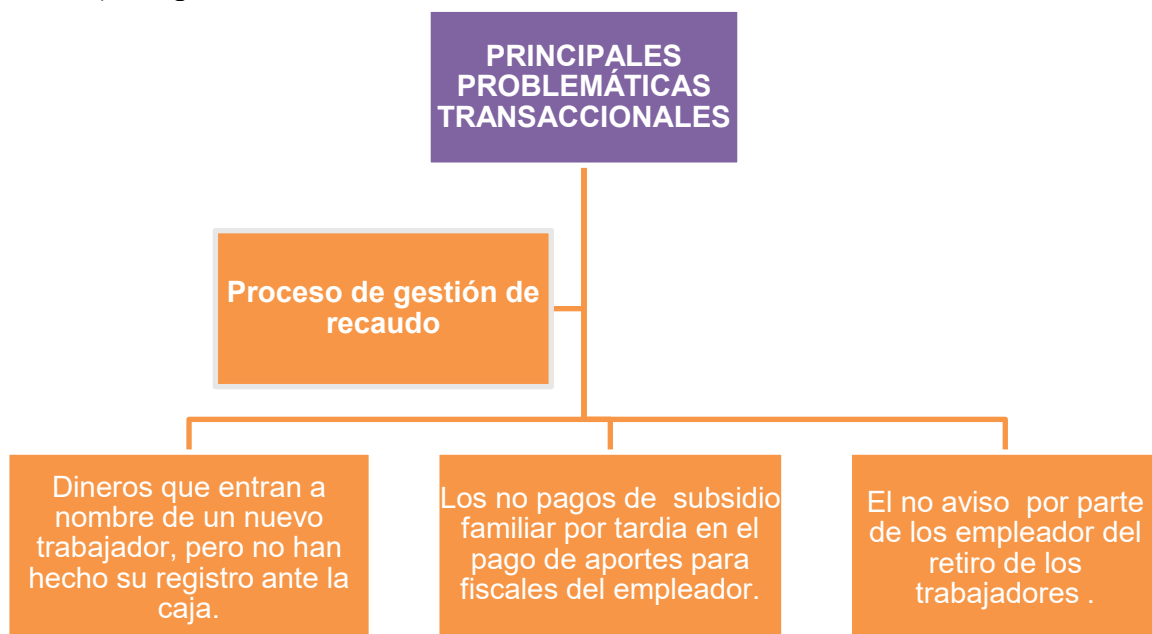
- 1) **Problemáticas:** los empleadores dejan de pagar, pero no avisan que el trabajador lo despidieron para hacer su retiro, otros solo empiezan a pagar, pero no avisan que han contratado un nuevo empleado mediante los formularios de inscripción.

Proceso de gestión de recaudo:

1. Entrar a la plataforma SISU
2. Nos dirigimos a la pestaña de menú
3. Desplegamos la opción menú de afiliación
4. Elegimos la opción menú de trabajadores
5. Después de haber entrado, se escribe el nombre y cedula del trabajador
6. Se emite el reporte que arroja el sistema
7. se mira que este el pago hasta la fecha y se resuelve la duda que tenga el empleado.



2) Esquematización



6 Diagrama de Gantt

El diagrama de Gantt es un instrumento diseñado por el ingeniero Henry Gantt destinado a ordenar cronológicamente y en secuencia de prioridad las actividades de un plan de trabajo desde su inicio hasta su finalización. Esta herramienta debe permitir ver de forma fácil las acciones que se han previsto con el fin de ejecutar y realizar seguimiento y control a cada una de las tareas. Es así que el diagrama debe mostrar columnas que indiquen la línea de tiempo y filas que muestren las actividades a desarrollar, al igual mostrará cuando una actividad debe esperar la finalización de la anterior y cuando puede iniciar sin que haya terminado alguna actividad anterior. (OBS bussines School, 2019). A continuación, se aprecia el diagrama de Gantt para la presente propuesta

Tabla 1. Diagrama De Gantt

Diagrama De Gantt Para Factibilidad propuesta de factibilidad estratégica informativa mediante sus medios de comunicación Espinal-Tolima CAFASUR					
Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Planeación para los días de pago oportuno de aportes parafiscales					
Creación de la publicidad pertinente para informar a todos los empleadores de la fecha limite de pago.					
Creación de la publicidad pertinente para advertir al empleador de las consecuencias del no pagar aportes por sus trabajadores					
Analizar que medio de comunicación masiva con mayor captación de atención.					
Distribución de la información por el canal con mayor capacitación de atencion para informar al publico					



7 Marco Referencial

7.1 Marco teórico

_ Un parafiscal es una especie de carga, tributo o contribución que es distinta a los impuestos como tal.

_ Un pago parafiscal se impone no como un tributo, sino como una obligación que determinadas entidades deben realizar.

_ La contribución parafiscal se caracteriza porque tiene una destinación específica y no va a los fondos generales del estado, sino a ciertas entidades que han sido facultadas para que los administre.

¿Cuáles son los aportes parafiscales?

_ En Colombia hay tres pagos o aportes parafiscales que los empleadores deben realizar por sus trabajadores, que son:

Aportes a las cajas de compensación o subsidio familiar.

Aportes al Instituto colombiano de bienestar familiar.

Aportes al servicio nacional de aprendizaje.

_ Estos son los aportes parafiscales sobre la nómina, que son distintos a las contribuciones al sistema de seguridad social.

Porcentajes de los aportes parafiscales.

_ Los porcentajes que el empleador debe pagar por cada uno de los conceptos parafiscales son los siguientes:



Aporte.	Porcentaje.
Cajas de compensación.	4%
ICBF.	3%
SENA.	2%

¿Quiénes están obligados a pagar aportes parafiscales?

_ Todo empleador que tenga por lo menos un empleado vinculado con un contrato de trabajo en cualquiera de sus formas, debe realizar los aportes parafiscales que correspondan.

_ Contrato de trabajo, los elementos que le dan origen, sus tipos, clases, formas o modalidades.

_ Hay algunas excepciones que a continuación se señalan, considerando que la obligación es parcial tanto en conceptos como en trabajadores.

_ Empleadores que no están obligados pagar aportes parafiscales.

Hay algunos empleadores que no deben pagar algunos aportes parafiscales por algunos trabajadores, y están contenidos en el artículo 114-1 del estatuto tributario que podemos resumir de la siguiente forma:

Concepto	Obligado	Por qué trabajadores
Cajas de compensación.	Si	Por todos.



ICBF	SI (Parcialmente)	Por aquellos que tengan un sueldo igual o superior a 10 salarios mínimos.
SENA	Si (Parcialmente)	Por aquellos que tengan un sueldo igual o superior a 10 salarios mínimos.

_ Se precisa que no se paga aportes al SENA e ICBF por los trabajadores que tengan un sueldo inferior a 10 salarios mínimos.

_ Como se puede observar, la exoneración es apenas parcial, y puede consultarla con más detalle en el siguiente artículo.

_ Exoneración de aportes parafiscales y seguridad social. Personas naturales y empresas que están exoneradas del pago de aportes a seguridad social y parafiscal.

_ Además, de acuerdo al numeral 4 del artículo 7 de la ley 21 de 1982, no hay que pagar aportes parafiscales y al SENA por los trabajadores transitorios o accidentales, en razón a que la norma de forma expresa señala que la obligación sólo aplica respecto a los trabajadores permanentes.

Salario base para pagar los aportes parafiscales (IBC).

_ El salario base sobre el cual se calculan los aportes parafiscales es la totalidad de los valores recibidos como remuneración por el trabajador, como sueldo básico, comisiones, horas extras y recargos nocturnos. Se exceptúa el auxilio de transporte y aquellos pagos que por expreso acuerdo entre las partes se consideran como no constitutivos de salario.



_ Pagos laborales que no constituyen salario. Pagos que recibe el trabajador que no constituyen salario, ya sea por disposición legal o por acuerdo entre las partes.

_ No se deben realizar aportes sobre las prestaciones sociales de ley o prestaciones extralegales que se hayan pactado como no constitutivas de salario.

_ En el caso del salario integral, la base para el cálculo de los aportes parafiscales es el 70% de la totalidad del salario integral, para lo cual el total del salario se multiplica por 0,7.

_ Por ejemplo, si el salario integral es de \$10.000.000 mensuales, la base sobre la cual se han de calcular los aportes parafiscales será de \$7.000.000 ($10.000.000 \times 0,7$).

Salario integral.

_ El salario integral incluye además del salario ordinario, prestaciones, recargos por trabajo extra, nocturno, dominical y festivo. En general, todo pago que constituya salario debe formar parte de la base para pagar los aportes parafiscales, y en eso la UGPP es muy estricta.

¿Qué son los aportes parafiscales?

_ "Los aportes parafiscales con los pagos que se deben realizar a las entidades ya señaladas que tienen como finalidad financiar actividades sociales que presta el estado por intermedio de estas entidades, que a continuación detallamos."

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

_ El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar tiene como objetivo propender por el bienestar de los niños de bajos recursos y de la familia en general. Es una entidad encargada de proteger los derechos de los menores de edad que no cuentan con los recursos necesarios para



procurarse los cuidados mínimos necesarios, como el suministro de alimentos, vestido, vivienda o educación.

_ “Los recursos que financian a esta entidad provienen del aporte que hace toda empresa o empleador obligado a pagar aportes parafiscales, y este aporte es equivalente al 3% del salario de cada trabajador.”

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

_ El SENA tiene como función capacitar a los colombianos para que adquieran el conocimiento y destrezas necesarias para que logren una adecuada inserción y desempeño en el campo laboral; Se financia con los aportes que debe realizar toda empresa obligada a ello por cada empleado que tenga, en un porcentaje equivalente al 2% de la nómina, en cuanto a el cálculo del aporte al SENA se excluye el auxilio de transporte, al igual que para los demás aportes parafiscales.

_ “Es importante aclarar que la obligación de realizar el aporte mensual al SENA del 2% de la nómina, es diferente a la obligación de contratar aprendices por lo que en algunos casos tendrá que hacer las dos cosas.”

Contrato de aprendizaje.

Derechos y obligaciones del estudiante en prácticas en el contrato de aprendizaje y su relación con la empresa patrocinadora.



Cajas de compensación familiar

_ “Las cajas de compensación familiar se encargan de administrar los recursos aportados por las empresas, y que tienen como objetivo otorgar un subsidio a los trabajadores que tiene beneficiarios con derecho a él.”

_ El subsidio familiar consiste en un apoyo económico que la caja de compensación a la que está afiliado el trabajador, otorga al trabajador por cada beneficiario que este tiene, y que consiste en la entrega de elementos como útiles escolares, medicamentos, ropa o calzado; la empresa es la que elige la caja de compensación a la que ha de afiliarse a sus empleados y el empleador que está obligado a pagar parafiscales debe aportar el 4% sobre el salario base por concepto de aportes a las cajas de compensación familiar.

Aportes parafiscales en el 2022.

_ Para el año 2022 los aportes parafiscales son los expuestos aquí, es decir, se aplican los mismos porcentajes, considerando que no se deben pagar aportes al SENA y al ICBF por los trabajadores que tengan un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales. Es así porque la exoneración de aportes es parcial, debiendo pagar todos los aportes sobre trabajadores que tengan sueldos iguales o superiores a 10 salarios mínimos mensuales, que para el 2022 equivalen \$10.000.000.



Cómo se realizan los pagos o aportes parafiscales.

_ “Los aportes parafiscales se deben hacer mensualmente por medio de la planilla única o PILA, y es responsabilidad del empleador pagarlos oportunamente dentro de los plazos que fija la ley según el dígito de verificación.”

_ La presentación es virtual pero el pago se puede hacer en bancos. (Gerencie.com , 2022)

Marco conceptual

Una empresa debe pagar por cada empleado contratado los aportes parafiscales, denominados así porque son pagos obligatorios que realizan los empleadores para contribuir al financiamiento y operatividad de organismos públicos o mixtos como las cajas de compensación familiar, el ICBF y el SENA.

Si incumples con esta obligación, tu empresa **puede ser sancionada** por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), entidad encargada de verificar el cumplimiento de estos pagos. (Consejo de Redacción, 2019)

SEGÚN LA RESOLUCION 2082 DE 2016

ESTÁNDARES DE PROCESOS DE COBRO DE CARTERA MOROSA.

ARTÍCULO 3o. ESTÁNDARES DE PROCESOS.



En el ejercicio de las acciones de cobro de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, las Administradoras deben adoptar dentro de sus procesos de cobro los siguientes estándares que propendan a mejorar la gestión d cobro y optimizar el recaudo de la cartera en mora y de esta manera disminuir la evasión y cumplir con los fines del Sistema:

Estándar número 1. Uso Eficiente de la Información.

Estándar número 2: Aviso de Incumplimiento.

Estándar número 3: Acciones de Cobro.

Estándar número 4: Documentación y Formalización.

ARTÍCULO 6o. REPORTE CONSOLIDADO DE CARTERA.

Las Administradoras deben enviar a La Unidad, a más tardar el último día hábil de cada mes, un reporte consolidado de la cartera cuyas obligaciones presenten un incumplimiento igual o superior a treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de la fecha límite señalada en el Decreto 1670 de 2007 para efectuar el pago de las contribuciones del Sistema o normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

ARTÍCULO 7o. REPORTE DESAGREGADO DE CARTERA POR APORTANTE.

Las Administradoras deben presentar a La Unidad un reporte, a más tardar el último día hábil de los meses de enero, abril, julio y octubre, de las obligaciones que presenten un incumplimiento superior a treinta (30) días calendario, a partir de la fecha establecida en el artículo anterior, desagregada por aportante.



En los meses en que coincida la entrega del reporte de la cartera consolidada con la desagregada, las Administradoras deben asegurarse que los valores de la cartera concilien.

PARÁGRAFO. Para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 6o y 7o, La Unidad establece como fecha de corte para cada reporte, el último día calendario del mes inmediatamente anterior a aquel en que las Administradoras deben entregar el reporte, la cual debe ser remitida cumpliendo con las especificaciones señaladas en el Anexo Técnico Capítulo 1.

CAPÍTULO II.

ESTÁNDAR DE AVISO DE INCUMPLIMIENTO.

ARTÍCULO 8o. OBJETIVO.

El aviso de incumplimiento tiene como finalidad incentivar el pago voluntario de las contribuciones parafiscales de la Protección Social por parte de los aportantes que registran obligaciones con un incumplimiento igual o inferior a treinta (30) días calendario o, en su defecto, promover el reporte de las novedades que les permitan a las Administradoras depurar la información de la deuda presunta.

ARTÍCULO 9o. AVISO DE INCUMPLIMIENTO.

Las Administradoras del Sistema de la Protección Social deben enviar el aviso a los aportantes que presenten obligaciones con un incumplimiento igual o inferior a treinta (30) días calendario a partir de la fecha límite de pago, dentro del término comprendido entre el día siguiente a la fecha límite de pago y hasta los primeros diez (10) días hábiles del mes siguiente. Lo anterior de conformidad con los criterios que se definen en el Anexo Técnico Capítulo 2.



PARÁGRAFO. Cuando las Administradoras en cumplimiento de las disposiciones legales que rigen su competencia requiera el pago a los aportantes deudores, se entenderá cumplido este estándar, siempre y cuando lo envíen dentro de los términos señalados en dichas disposiciones y contenga los requisitos exigidos en el Anexo Técnico Capítulo 2; en caso contrario deberán ajustarse al plazo señalado en el presente artículo.

CAPÍTULO III.

ESTÁNDAR DE ACCIONES DE COBRO.

ARTÍCULO 10. OBJETIVO.

El estándar de acciones de cobro tiene como finalidad propiciar el pago voluntario e inmediato de la obligación que el aportante adeuda al Sistema de la Protección Social, y el inicio de las acciones judiciales o de jurisdicción coactiva a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 11. CONSTITUCIÓN TÍTULO EJECUTIVO.

La Unidad verificará que las administradoras privadas hayan expedido en un plazo máximo de cuatro (4) meses contado a partir de la fecha límite de pago, la liquidación que preste mérito ejecutivo sin perjuicio de lo dispuesto en las normas legales aplicables al respectivo subsistema. Y para las administradoras públicas, el plazo máximo para expedir el acto administrativo que preste mérito ejecutivo, es de seis (6) meses.

ARTÍCULO 12. ACCIONES PERSUASIVAS.

Una vez las Administradoras constituyan el título que presta mérito ejecutivo, deben contactar al deudor como mínimo dos veces. El primer contacto lo deben realizar dentro de los



quince (15) días calendario siguientes a la constitución 1 firmeza del título ejecutivo, según el caso, y el segundo, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha en que se realizó el primer contacto, sin superar cuarenta y cinco (45) días calendario, de conformidad con los criterios que se definen en el Anexo Técnico Capítulo 3.

ARTÍCULO 13. ACCIONES JURÍDICAS.

Vencido el plazo anterior las administradoras contarán con un plazo máximo de cinco (5) meses para dar inicio a las acciones de cobro coactivo o judicial, según el caso.

CAPÍTULO IV.

ESTÁNDAR DE DOCUMENTACIÓN Y FORMALIZACIÓN.



ARTÍCULO 14. OBJETIVO.

El estándar de Documentación y Formalización tiene como finalidad que las Administradoras documenten, formalicen, socialicen y mantengan actualizados sus procesos de cobro de la cartera en mora, de acuerdo con los estándares establecidos en la presente resolución, y las evidencias deberán estar a disposición de esta Unidad cuando lo requiera, de acuerdo con lo establecido en el Anexo Técnico, Capítulo 4.

TÍTULO II.

PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO.

CAPÍTULO I.

COMPETENCIA.



ARTÍCULO 15. COMPETENCIA.

El Subdirector de Determinación de Obligaciones y el Director de Parafiscales de La Unidad, son competentes para imponer las sanciones y resolver el recurso de reconsideración, respectivamente, con ocasión del incumplimiento a los estándares de cobro, de conformidad con la delegación atribuida mediante la Resolución 586 del 25 de junio de 2015 o las normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen.

CAPÍTULO II.

CONDUCTAS SANCIONABLES Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN.

ARTÍCULO 16. CONDUCTAS SANCIONABLES Y DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN.

La Unidad en uso de la competencia sancionatoria determina las siguientes conductas como constitutivas de incumplimiento a los estándares de cobro fijados en la presente resolución, con la respectiva dosificación dentro del monto máximo autorizado de doscientas (200) UVT, así:

1. Estándar de Uso Eficiente de la Información: El valor de la sanción por incumplimiento a este estándar será acorde a la conducta en la que incurrió la administradora, teniendo en cuenta que por cada reporte y periodo da origen a una sanción, así:

Conducta Sancionable	Sanción
----------------------	---------



<p>No enviar la información.</p> <p>Enviar la información después del 5o día calendario posterior al vencimiento o plazo establecido.</p> <p>Enviar la información extemporánea y de manera incompleta o inexacta.</p> <p>No corregir la información cuando le sea solicitada por la Unidad y en los plazos establecidos.</p>	<p>Cincuenta (50) UVT</p>
<p>Enviar la información dentro del plazo establecido pero de manera incompleta o inexacta y la corrige con posterioridad a los 5 días calendario siguiente al recibo del primer reporte de recepción de la información por parte de La Unidad, y hasta el día 30 calendarios del mismo mes.</p>	<p>Cuarenta (40) UVT</p>
<p>Enviar la información dentro del plazo establecido pero de manera incompleta o inexacta y la corrige dentro de los 5 días calendario siguiente al recibo del primer reporte de recepción de la información por parte de La Unidad.</p>	<p>Veinte (20) UVT</p>
<p>Enviar la información en forma extemporánea y completa.</p>	<p>Treinta (30) UVT</p>



Se entiende que la información es extemporánea cuando es entregada entre el 1o y 5o día calendario posterior al vencimiento del plazo establecido para la entrega del reporte. (Avance Jurídico Casa Editorial Ltda., 2021)

7.2 Marco geográfico

Se lleva a cabo en el municipio de Espinal Tolima, especialmente en la caja de compensación del sur del Tolima, con sus siglas CAFASUR.

8 Referencias

- Castro-Guiza, O. E., & Rodriguez-Soto, J. R. (2015). La situación actual del trabajo infantil en el Espinal-Tolima: una mirada jurídico-administrativa. *Revista Virtual UCN*, 258-269.
- Cortes, M., & Iglesias, M. (2004). *Universidad Autonoma del Carmen*. Obtenido de Generalidades sobre Metodología de la Investigación:
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Dussan-Pulecio, C., Rodriguez-Soto, J. R., Gaitan-Reyes, J. A., & Triana-Bustamante , M. (2020). PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN MIPYMES, UN MODELO DE APLICABILIDAD Y EL IMPACTO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE. En A. Buitrago , & M. Rodriguez-Barrero, *Planificación y gestión. Un aporte investigativo desde la óptica científico-social* (págs. 228-244). Guayaquil - Ecuador: Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador CIDE.



Gaitan-Reyes, J. A., & Rodríguez-Soto, J. R. (2020). La conciliación extrajudicial en tiempos de Covid-19. En J. C. Mendez, *Justicia Transdisciplinaria* (págs. 144-167). Bogota Colombia: Instituto de Investigación Iberoamericano Apex Iuris.

Hernández Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

OBS bussines School. (2019). Obtenido de Universitat de Barcelona:

<https://obsbusiness.school/int/blog-project-management/diagramas-de-gantt/que-es-un-diagrama-de-gantt-y-para-que-sirve>

Rodríguez-Soto, J. R., & Alvis-Ladino, G. d. (2018). Empresas y Formalización Tributaria, Algunas Particularidades en las Regiones Colombianas. *Revista Sinergia*, 78-95.

Rodríguez-Soto, J., & Pinzón-Rodríguez, A. (2015). El mercado laboral y los profesionales regionales, reflexiones Holísticas en el Tolima. *Revista FACEA*, 5(2), 97-106.

Super Intendencia de Subsidios Familiar . (21 de septiembre de 2018). *Supersubsidios*. Obtenido de chrome-

<extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ssf.gov.co/documents/20127/52558/2-2018-213208%2BAportes%2B-%2BFiscalizacion.pdf/fbd4a62d-9580-fb55-99a2-f50ec2ae9f3a>

Supersubsidio. (21 de octubre de 2022). Obtenido de https://ssf.gov.co/atencion-al-ciudadano/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/Xe1XNhVV41dG/content/14-%25C2%25BFqu%25C3%25A9-sucede-cuando-una-empresa-se-encuentra-en-mora-en-el-pago-de-aportes-a-la-caja-de-compensaci%25C3%25B3n-familiar-?_com_liferay_

