



Pág.

2

¿Está su empresa preparada ante una eventual visita de la UGPP o del Ministerio del Trabajo?

Pág.

5

Auditoría para empresas en crecimiento: qué cambia cuando pasas de pyme a mediana.

Pág.

7

El Imperativo del Gobierno Digital: Políticas Mínimas para Escalar la Empresa Colombiana sin Riesgo Fiscal



Daniel Vélez

Gerente Asociado de BPO
Russell Bedford Medellín

BPO |

¿Está su empresa preparada ante una eventual visita de la UGPP o del Ministerio del Trabajo?

En los últimos años, la UGPP ha intensificado sus procesos de fiscalización en materia de aportes al Sistema de Seguridad Social, especialmente frente a la correcta determinación del Ingreso Base de Cotización (IBC).

De igual forma, el Ministerio del Trabajo mantiene la facultad de realizar visitas administrativas sin previo aviso para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Por ello, resulta fundamental que las empresas revisen y fortalezcan sus procesos internos, particularmente en lo relacionado con la estructuración de la nómina y el manejo adecuado de los conceptos salariales y no salariales.

I. Especial atención: conceptos no salariales

Uno de los principales focos de revisión por parte de la UGPP corresponde a los pagos realizados bajo la denominación de conceptos no salariales.

Para mitigar riesgos, es importante:



Que los conceptos no salariales estén debidamente determinados y diferenciados en la nómina.



Contar con un documento suscrito (otosí o acuerdo escrito) donde se establezca expresamente el carácter no salarial del pago, conforme a lo permitido por el **artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo**.



Verificar la correcta aplicación de la regla del **40% - 60%**, establecida en la Ley 1393 de 2010.



Regla del 40% - 60%

De acuerdo con la Ley 1393 de 2010, cuando los pagos no constitutivos de salario superen el 40% del total de la remuneración del trabajador, el excedente deberá integrar la base para liquidar aportes al Sistema de Seguridad Social, esto es:

➔ **Pensión**

➔ **Salud**




➔ **Riesgos laborales**

El desconocimiento o la incorrecta aplicación de esta regla puede dar lugar a requerimientos oficiales, reliquidaciones, sanciones por inexactitud e intereses moratorios.

II. Correspondencia entre tiempo laborado y aportes realizados

La UGPP no solo revisa el IBC. También valida que el tiempo efectivamente laborado por el trabajador durante el mes coincida con los días reportados y cotizados en el Sistema de Seguridad Social.

Esto implica verificar:

-  Que no existan diferencias entre días trabajados y días cotizados.
-  Que las novedades (ingresos, retiros, suspensiones, licencias no remuneradas, incapacidades, vacaciones, entre otras) estén correctamente reportadas.
-  Que el IBC corresponda proporcionalmente al tiempo efectivamente laborado.

Cualquier inconsistencia puede generar requerimientos por presunta omisión o inexactitud en los aportes.





III. Verificación de aportes frente a trabajadores que recibieron nómina

Otro punto crítico de fiscalización es la relación entre:

- ✓ Nómina pagada
- ✓ Nómina electrónica transmitida
- ✓ Aportes realizados mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)

La UGPP cruza información para validar que:

- ✓ Todo trabajador que haya recibido pagos de nómina tenga sus respectivos aportes a salud, pensión y riesgos laborales.

- ✓ No existan empleados con pago de salario sin su correspondiente cotización al Sistema de Seguridad Social.

- ✓ Los valores reportados en la PILA coincidan con la información contable, la nómina y la transmisión de nómina electrónica.

- ✓ Las vacaciones estén correctamente registradas, acumuladas y compensadas conforme a la ley cuando sea procedente.

En términos prácticos, si un trabajador recibió remuneración, la entidad espera encontrar el correspondiente aporte a seguridad social, salvo que exista una novedad legalmente justificada y debidamente soportada.

IV. Facultad de revisión de la UGPP

Es importante advertir que la UGPP tiene la facultad de requerir información y revisar aportes correspondientes a los últimos cinco (5) años.

Esto implica que cualquier inconsistencia histórica puede ser objeto de fiscalización, razón por la cual resulta indispensable mantener revisiones periódicas y correctivos oportunos.

Mensaje clave para los empleadores

La correcta estructuración de la nómina no es solo un asunto contable; es un elemento crítico de cumplimiento normativo y gestión del riesgo empresarial.

Hoy más que nunca, es indispensable que las empresas:

- ✓ Alineen nómina, contabilidad y seguridad social.

- ✓ Revisen periódicamente la aplicación de la regla del **40% - 60%**.

- ✓ Verifiquen la conexión entre tiempo laborado, salario pagado y aportes efectuados.

- ✓ Mantengan soportes documentales claros, actualizados y trazables. Se recomienda contar con un sistema de custodia de información laboral mínimo de 20 años posteriores al retiro del trabajador.

¿Está preparado ante una visita sin previo aviso?

Recuerde que el Ministerio del Trabajo y la UGPP pueden auditar en cualquier momento el cumplimiento laboral de su organización. Las sanciones pueden ir desde multas económicas significativas hasta la suspensión o cierre temporal de operaciones en los casos más graves.

La prevención y la revisión interna periódica son la mejor herramienta para mitigar riesgos y garantizar tranquilidad frente a eventuales requerimientos de las autoridades.



Karolin Arroyo Botia

Acting Manager de Revisoría Fiscal y Auditoría
Russell Bedford Barranquilla

Auditoría |

Auditoría para empresas en crecimiento: qué cambia cuando pasas de pyme a mediana.

En el ejercicio profesional he visto algo que se repite con frecuencia: las empresas crecen más rápido de lo que se fortalecen internamente.

En un entorno dinámico, muchas compañías logran expandirse, aumentar ventas y mejorar sus utilidades. Sin embargo, no siempre se dimensiona lo que realmente implica pasar de ser una empresa pequeña a convertirse en una mediana organización.

Comúnmente, el foco suele estar en el crecimiento operativo. Pero pocas veces se reflexiona sobre los

riesgos que también crecen con la empresa, y ahí es donde comienza el verdadero desafío.

Cuando una compañía es pequeña, muchas decisiones se concentran en una o dos personas, los procesos son informales, la supervisión es directa y el control es más intuitivo.

Pero cuando la empresa crece:



Y con ello, se amplifican los riesgos financieros, operativos, legales y reputacionales.

Recordemos entonces que, si la estructura interna no evoluciona al mismo ritmo que el negocio, el crecimiento puede convertirse en un factor de vulnerabilidad.

Aquí es donde cobra relevancia un marco como COSO. No como un concepto teórico, sino como una guía práctica para entender que el control

interno no es solo un conjunto de políticas, sino un sistema estructurado basado en cinco componentes:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión



Cuando una empresa pasa de pyme a mediana, estos elementos deben formalizarse. Ya no basta con “saber cómo funciona el negocio”; es necesario documentarlo, estructurarlo y monitorearlo.

Hoy día, identificar riesgos de manera oportuna, implementar controles clave y establecer planes de acción correctivos no es un lujo: es una condición para la sostenibilidad.

El crecimiento también exige fortalecer el gobierno corporativo. Definir roles claros, separar funciones críticas y establecer líneas de defensa alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

En esta etapa, la empresa necesita más que ejecución operativa: necesita supervisión independiente, análisis crítico y acompañamiento profesional.

Porque crecer no es solamente vender más, es blindar todas las áreas del negocio.

Cuando una compañía entra en una fase de mayor madurez, la auditoría y la revisoría fiscal dejan de ser un requisito formal y se convierten en un elemento estratégico, ya que aportan: visión independiente, evaluación estructurada de control interno, identificación temprana de riesgos, recomendaciones que fortalecen procesos y decisiones. Un acompañamiento adecuado permite que el crecimiento no sea solo financiero, sino también organizacional.

En mi experiencia, las empresas que gestionan su crecimiento con estructura, control y gobierno corporativo sólido son las que logran consolidarse en el tiempo, porque el verdadero crecimiento no es el que se mide solo en ventas, sino el que se construye con confianza, control y sostenibilidad.





Isana Caterine Jiménez Sánchez

Senior de Legal
Russell Bedford Cartagena

Legal |

El Imperativo del Gobierno Digital: Políticas Mínimas para Escalar la Empresa Colombiana sin Riesgo Fiscal

En el actual ecosistema empresarial colombiano, la transformación digital ha dejado de ser un proyecto de mediano plazo para convertirse en el eje central de la operación. Sin embargo, en la carrera por la eficiencia, muchas organizaciones han descuidado el Gobierno Digital: ese conjunto de reglas y controles que garantizan que la tecnología no se convierta en el "caballo de Troya" de una contingencia tributaria.

Con una DIAN cada vez más robusta en analítica de datos y una fiscalización basada en la información exógena y el sistema de facturación electrónica, escalar un negocio hoy requiere algo más que software; requiere una política institucional de control.

El crecimiento acelerado suele traer consigo la adopción de herramientas aisladas para ventas,

inventarios y nómina. El peligro radica en la falta de interoperabilidad. Cuando la información que viaja a los servicios web de la DIAN no coincide con la realidad contable del ERP, el riesgo de una inspección tributaria se dispara. Regla de Oro: "Lo que no está integrado, es una futura sanción por inexactitud."

Políticas Mínimas para un Gobierno Digital Robusto

Para escalar con seguridad en Colombia, el cuerpo directivo debe institucionalizar al menos cuatro políticas transversales:

:

1. Gobernanza

Se debe establecer por estatuto que el sistema de Facturación Electrónica y el de Documentos Soporte son la única fuente válida para el reconocimiento de ingresos, costos y deducciones. Escalar sin un ecosistema que conecte el POS con la contabilidad en tiempo real es caminar a ciegas frente al artículo 616-1 del Estatuto Tributario.

2. Protocolo de Custodia de Activos Digitales:

La firma electrónica del representante legal es un activo de alto riesgo. Una política de gobierno digital debe definir quién, cómo y bajo qué medidas de seguridad se accede a los portales de la DIAN y la UGPP. La delegación sin protocolos de ciberseguridad es una negligencia administrativa que puede comprometer el patrimonio de los socios.



3. Auditoría Preventiva de Algoritmos :

Si la empresa utiliza automatización para el cálculo de retenciones o la depuración de la declaración de renta, la política debe exigir una **validación humana trimestral**. Los cambios normativos en Colombia son frecuentes (reformas tributarias anuales o bianuales); un algoritmo desactualizado puede replicar un error miles de veces antes de ser detectado.

4. Gestión de la Identidad y Evidencia Digital:

Ante una fiscalización, la "prueba" es digital. La empresa debe contar con una política de archivo que garantice la integridad y autenticidad de los mensajes de datos durante el término de firmeza de las declaraciones.

Escalar una empresa en Colombia implica navegar en un mar de datos donde la DIAN ya tiene el mapa. El Gobierno Digital no es un freno al crecimiento, sino el sistema de navegación que permite al empresario enfocarse en el core business con la tranquilidad de que su rastro digital es impecable.

Implementar estas políticas mínimas permite que el crecimiento sea sostenible. No se trata de tener el software más caro, sino de tener el control más inteligente sobre cómo los datos se convierten en impuestos.



El éxito de la internacionalización o el escalamiento nacional depende de la transparencia operativa. Un buen Gobierno Digital reduce el costo de cumplimiento y mejora el perfil de riesgo crediticio y de inversión de la compañía. En el 2026, la reputación de una empresa se mide, en gran parte, por la salud de su ecosistema digital tributario.



Russell Bedford

taking you further

Russell Bedford

Bogotá

Av. 19 No. 118-30 of. 507-508

T: +57 310 4784600

Russell Bedford

Medellín

Carrera 48 No. 20 – 114 Oficina 932 Torre 2

Centro Empresarial Ciudad del Río

T: (+57) 318 692 5681

Russell Bedford

Cali

Calle 19 No. 2N-29 OF. 902D

T: +57 317 3652936

Russell Bedford

Cartagena

Piso 2 Carrera 7 #No. 5A-17

T: (+57) 317 2189986

Russell Bedford

Barranquilla

Centro Empresarial Buenavista,

Cra 53 # 106 - 250 Torre A Oficina 1501

T: (+57) 317 6592465