

TRABAJADORES INDEPENDIENTES

“Incidencia de la seguridad social en el impuesto de renta de los contratantes”

¿Cómo se define a un trabajador independiente desde el punto de vista laboral?

Se puede decir que el trabajador independiente es aquella persona natural o jurídica que no está vinculada a una organización por medio de un contrato laboral, sino que este servicio prestado al tercero es de manera propia, con libertad, facultad propia. (Chávez, 2005)

Para que exista un Contrato de Trabajo se requieren los siguientes elementos:

Prestación personal del servicio: efectuar un trabajo de forma tal que quien ejerza el contrato sea la misma persona.

Subordinación: capacidad de exigencia que tiene el empleador frente al empleado, el cual debe atenerse a los reglamentos estipulados durante la duración del contrato laboral.

Remuneración por la prestación del servicio: cuando se presta el servicio de manera personal y hay lugar a la subordinación, el empleado tiene derecho a recibir una retribución por el servicio prestado. (Decreto Ley 2663, 1950, párr. 24)

¿Cómo se define a un trabajador independiente desde el punto de vista tributario?

La ley ha clasificado a las personas naturales en tres grupos: categoría empleados (una de ellas: profesiones liberales), trabajadores por cuenta propia y otras personas naturales.

Se entiende como trabajador por cuenta propia, toda persona natural residente en el país cuyos ingresos provengan en una proporción igual o superior a un ochenta por ciento (80%) de la realización de una de las actividades económicas señaladas en el Capítulo II del Título V del Libro I del Estatuto Tributario.

De la norma anterior podemos inferir que el trabajador independiente es aquella persona natural que no está vinculada mediante contrato de trabajo, y que su remuneración consiste básicamente en honorarios, comisiones y servicios.

Ahora, es posible que una persona vinculada mediante contrato de trabajo, pueda considerarse trabajador independiente si además de salario devengado por el contrato de trabajo, obtiene ingresos como trabajador independiente, esto es por comisiones, honorarios y servicios.

"Este boletín es de carácter informativo y no compromete la opinión de La Universidad EAFIT."

En el evento en que esta persona obtenga ingresos laborales y como independiente, primará la figura que tenga más ingresos, en este caso, la que represente más del 80% del total de ingresos.

¿Qué obligaciones tienen los trabajadores independientes en materia de seguridad social?

El trabajador independiente es considerado aportante en el Sistema de Seguridad Social Integral, por tanto, tiene la obligación directa con la entidad administradora de cumplir con el pago de los aportes correspondientes a los diferentes servicios suscritos por éste. (Pastrana, 1999, art. 1)

Obligaciones

1. Inscripción en el Registro Único de Aportantes: Los obligados al pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral deberán inscribirse en el registro que, para los distintos riesgos que administren, conformarán las entidades administradoras. (Pastrana, 1999, art. 5)
2. Los trabajadores independientes que deseen afiliarse al Sistema General de Seguridad Social en Salud deberán presentar una declaración anual, en la cual informen a la EPS, de manera anticipada, el Ingreso Base de Cotización que se tendrá en cuenta para liquidar sus aportes a partir del mes de febrero de cada año y hasta enero del año siguiente. (Pastrana, 1999, art. 25)
3. Obligatoriedad de cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Camacho, 2014, párr. 5)
4. Obligatoriedad de las cotizaciones: Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen. (Congreso de Colombia, 2003, art. 17)

¿Cómo se relaciona la seguridad social con la declaración de renta para los trabajadores independientes?

La seguridad social debe presentarse y pagarse antes de la primera declaración de renta para poder que sea deducible, en caso contrario aplicará la sanción de no permitirle deducírsela, la declaración de renta se puede presentar en tres momentos; antes de la fecha límite, en la fecha límite y extemporánea o luego de la fecha límite, sin importar en qué fecha se haga la declaración, se debe pagar la seguridad social antes. Si se hace una declaración de renta y luego se paga la seguridad social, luego

no podrá presentar una corrección agregando dicho rubro sino que ya no podrá descontárselo. (Gerencie, 2012)

La UGGP realiza ciertos requerimientos para confirmar que los valores declarados y pagados por concepto de seguridad social y parafiscales son los que en realidad deben ser, uno de ellos es el requerimiento de información "en el que se solicita de manera detallada los estados financieros de la empresa por los periodos en fiscalización, así mismo documentos en los que el balance y el estado de pérdidas y ganancias cobran especial relevancia, pues allí se revela dicha información y especifica otros pagos –gastos directos que pueden estar orientados a permitir el desempeño de las funciones de los empleados o bien ser usados para esconder lo que en realidad constituyen ingresos del empleado" (Gazzetta legal, 2014, p. 9) esto debido a que esta información podría esconder algunos eventos recurrentes en la organización que alteran los ingresos de los empleados y por ende el valor total a contribuir en seguridad social como las bonificaciones o viáticos habituales que son tratadas como no constituidoras de salario.

En conclusión los pagos de seguridad social deben hacerse antes de la declaración de renta y deben cumplir con los requerimientos de la UGGP, hay que estar seguros que lo que se declaro es lo que se debe pagar "Posterior a la solicitud de información, mediante el requerimiento para declarar o corregir, la UGPP manifiesta las que en su opinión son las omisiones o inexactitudes y en consecuencia la declaración privada de aportes pierde presunción de legalidad, por lo que se entraba formalmente a partir de dicho momento el procedimiento administrativo de determinación del valor de las contribuciones y aportes". (Gazzetta legal, 2014, p. 11)

¿Qué controles existen en materia de seguridad social por parte de las personas jurídicas y naturales que contratan trabajadores independientes?

Para poder hacerse acreedor de las deducciones en la declaración de renta por el pago a trabajadores independientes, las personas naturales y jurídicas que contraten trabajadores independientes sin importar la duración y la modalidad del servicio están obligadas a verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud que le corresponde al contratista y de acuerdo a los reglamentos que expida el gobierno nacional sobre la materia; es decir, que el pago se haga de forma debida y el monto tenga relación con los ingresos obtenidos en el respectivo contrato. De lo contrario el contratante no podrá deducir los costos y gastos en la declaración de renta y de esta forma tendrá que pagar mayor impuesto por el incremento en la utilidad.

El párrafo del artículo 9 del Decreto 3032 del 27 de diciembre del 2013 manifiesta que: "Esta obligación no será aplicable cuando la totalidad de los pagos mensuales sean inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente (1 SMLMV)." (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2013, p.7). De igual manera se menciona en el artículo 19 de la ley 100 del 1993.

El trabajador independiente deberá aportar a la seguridad social sobre el 40% del total de los ingresos mensuales del contrato.

¿Qué es la UGPP?

La Unidad de Gestión de Pensional y Parafiscales (UGPP) es la entidad que monitoriza y controla que se esté cumpliendo con todos los estándares normativos, en materia de obligación por parte de los empleadores en el cumplimiento del traslado de los aportes al Sistema de Seguridad Social; por lo tanto, la UGPP es una entidad administrativa de orden nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

Sanciones de la UGPP

Rangos de empleados

Sanción antes de la notificación del
Requerimiento para Declarar

Sanción con la notificación del
Requerimiento para Declarar

Sanción con la notificación
de la Liquidación Oficial

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

¿Qué función de fiscalización tiene la UGPP?

La UGPP será la entidad competente para imponer las sanciones anteriores y las mismas se aplicarán sin perjuicio del cobro de los respectivos intereses moratorias o cálculo actuarial según sea el caso.

Entre otros, la UGPP fiscalizará al aportante que omita la afiliación y/o vinculación y no pague los aportes al Sistema de la Protección Social en la fecha establecida para tal fin, ya que éste deberá liquidar y pagar una sanción por cada mes o fracción de mes de retardo, de acuerdo al número de empleados, la cual aumentará si el pago se realiza con ocasión de la notificación del Requerimiento para Declarar o la Liquidación Oficial proferidos por la UGPP, conforme a los porcentajes del valor del aporte mensual a cargo, según lo expresado en la pregunta anterior.

¿De qué trata el artículo 135 de la Ley 1753 de Junio de 2015, en relación con los trabajadores independientes?

Ingreso Base de Cotización (IBC) de los independientes. *Los trabajadores independientes por cuenta propia y los independientes con contrato diferente a prestación de servicios que perciban ingresos mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (smmlv), cotizarán mes vencido al Sistema Integral de Seguridad Social sobre un ingreso base de cotización mínimo del cuarenta por ciento (40%) del valor mensualizado de sus ingresos, sin incluir el valor total del Impuesto al Valor Agregado (IVA), cuando a l ello haya lugar, según el régimen tributario que corresponda. Para calcular la base mínima de cotización, se podrán deducir las expensas que se generen de la ejecución de la actividad o renta que genere los ingresos, siempre que cumplan los requisitos del artículo 107° del Estatuto Tributario.*

En caso de que el ingreso base de cotización así obtenido resulte inferior al determinado por el sistema de presunción de ingresos que determine el Gobierno Nacional, se aplicará este último según la metodología que para tal fin se establezca y tendrá fiscalización preferente por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP). No obstante, el afiliado podrá pagar un menor valor al determinado par dicha presunción siempre y cuando cuente con los documentos que soportan la deducción de expensas, los cuales serán requeridos en los procesos de fiscalización preferente que adelante la UGPP.

En el caso de los contratos de prestación de servicios personales relacionados con las funciones de la entidad contratante y que no impliquen subcontratación alguna e compra de insumas o expensas relacionados directamente con la ejecución de contrato, el ingreso base de cotización será en todos los casos mínimo el 40% de valor mensualizado de cada contrato, sin incluir el valor total el Impuesto al Valor Agregado (IVA), y no aplicará el sistema de presunción de ingresos ni la deducción de expensas. Los contratantes públicos y privados deberán efectuar directamente la retención de la cotización de los contratistas, a partir de la fecha y en la forma que para el efecto establezca el Gobierno Nacional.

Cuando las personas objeto de la aplicación de la presente ley perciban ingresos de forma simultánea provenientes de la ejecución de varias actividades o contratos, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas por cada uno de los ingresos percibidos de conformidad con la normatividad aplicable. Lo anterior en concordancia con el artículo 5° de la Ley 797 de 2003.

Ejemplo de aplicación y control

Ejemplo:

Un trabajador independiente tiene un contrato por un año por valor de \$27.000.000 con la empresa Delicias del Rio. Supongamos que la tarifa del riesgo laboral es 0.522%

Calculo del pago a Seguridad Social por el trabajador independiente:

- 1) Se divide los ingresos del año, \$27.000.000, por 12 (número de meses en el año).
\$27.000.000/12= \$2.250.000.
- 2) De los ingresos mensuales se calcula el 40% y sobre ese valor se aplica el 100% de los diferentes conceptos de la Seguridad Social.

$$\$2.250.000 * 40\% = \$ 900.000$$

Base	\$ 900,000	
Concepto	Tarifa :100% de cada concepto	Valor
Salud	12.5%	112.500
Pensión	16%	144.000
ARL	0.522%	4.698
Valor Total: Aporte a la seguridad Social.		261.198

Porcentaje con respecto al ingreso total mensual

$$=261.198*100/2.250.000 \quad \mathbf{11,6\%}$$

En este caso la empresa contratante tendrá la obligación de verificar si el trabajador independiente si aporte a la Seguridad Social.