	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 1 de 8

16-

FECHA	lunes, 25 de enero de 2020
--------------	----------------------------

Señores
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
 BIBLIOTECA
 Ciudad

UNIDAD REGIONAL	Extensión Facatativá
------------------------	----------------------

TIPO DE DOCUMENTO	Trabajo De Grado
--------------------------	------------------


FACULTAD	Ciencias Administrativas Económicas y Contables
-----------------	--

NIVEL ACADÉMICO DE FORMACIÓN O PROCESO	Pregrado
---	----------

PROGRAMA ACADÉMICO	Contaduría Pública
---------------------------	--------------------

El Autor(Es):

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN
ROMERO POSADA	ANGIE PAOLA	1.073.242.772

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 2 de 8

Director(Es) y/o Asesor(Es) del documento:

APELLIDOS COMPLETOS	NOMBRES COMPLETOS
DUARTE CAMACHO	ANGELA HELENA

TÍTULO DEL DOCUMENTO
ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCAL – UGPP EN LA DETECCIÓN DE LA EVASIÓN Y ELUSIÓN DE APORTES.

SUBTÍTULO (Aplica solo para Tesis, Artículos Científicos, Disertaciones, Objetos Virtuales de Aprendizaje)

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Aplica para Tesis/Trabajo de Grado/Pasantía CONTADOR PÚBLICO

AÑO DE EDICIÓN DEL DOCUMENTO	NÚMERO DE PÁGINAS
2019	79

DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS (Usar 6 descriptores o palabras claves)	
ESPAÑOL	INGLÉS
1.UGPP	UGPP
2.EVASIÓN	EVASION
3.ELUSIÓN	ELUSION
4.APORTES	CONTRIBUTIONS
5.SEGURIDAD SOCIAL	SOCIAL SECURITY
6.INDICIOS	INDICATIONS

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá– Cundinamarca
Teléfono (091) 8920707 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 3 de 8

RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS

(Máximo 250 palabras – 1530 caracteres, aplica para resumen en español):

En Colombia el organismo que se encarga de realizar control de los aportes a seguridad social y parafiscal es la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal, la cual a través de los años ha logrado disminuir los índices de evasión y elusión de muchos contribuyentes, creando conciencia sobre la verdadera importancia de realizar los pagos, no solo para los independientes, sino también por parte de los empleadores; aumentando así el nivel de calidad de vida de la población en general.

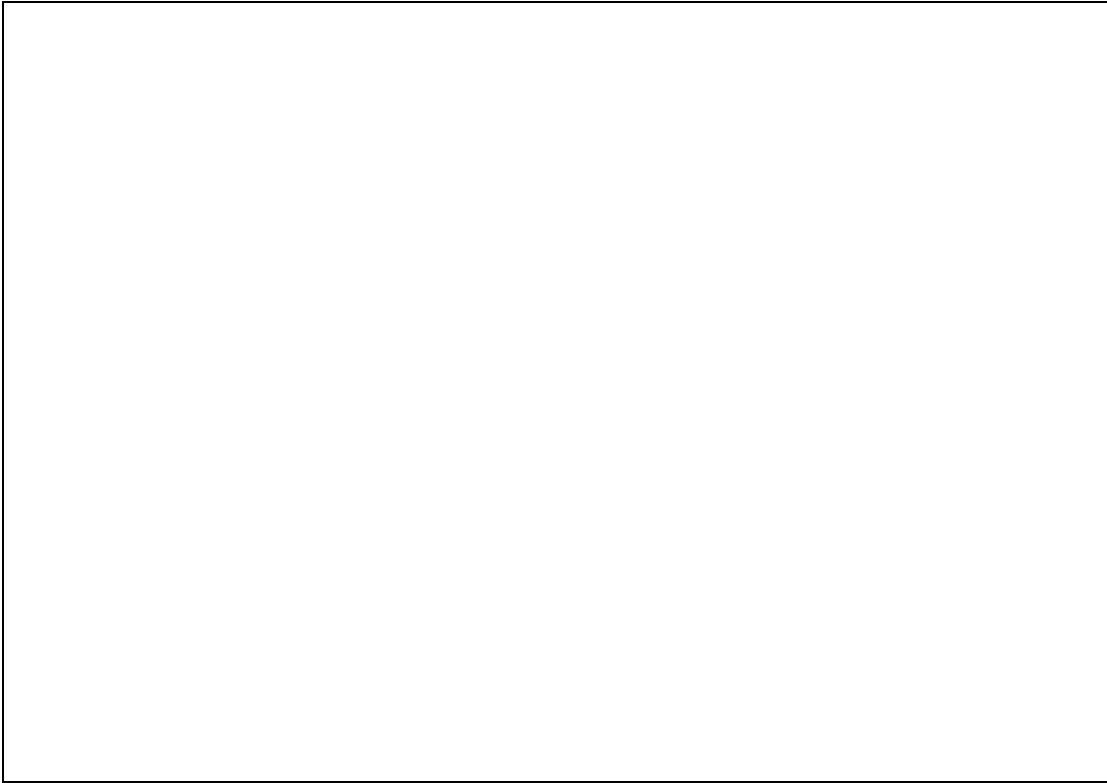
En el presente trabajo se presente evidenciar la trayectoria de dicha institución, así como parte del proceso administrativo que lleva a cabo para realizar su labor.

In Colombia, the agency responsible for controlling the contributions to social and parafiscal security is the Pensional and Parafiscal Management Unit, which over the years has managed to reduce the evasion and avoidance rates of many taxpayers, creating awareness about the true importance of making payments, not only for independents, but also by employers; thus increasing the level of quality of life of the population in general.

In this paper we present evidence of the trajectory of said institution, as well as part of the administrative process that it carries out to carry out its work.



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 4 de 8



AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN

Por medio del presente escrito autorizo (Autorizamos) a la Universidad de Cundinamarca para que, en desarrollo de la presente licencia de uso parcial, pueda ejercer sobre mí (nuestra) obra las atribuciones que se indican a continuación, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, la finalidad perseguida será facilitar, difundir y promover el aprendizaje, la enseñanza y la investigación.


En consecuencia, las atribuciones de usos temporales y parciales que por virtud de la presente licencia se autoriza a la Universidad de Cundinamarca, a los usuarios de la Biblioteca de la Universidad; así como a los usuarios de las redes, bases de datos y demás sitios web con los que la Universidad tenga perfeccionado una alianza, son:

Marque con una "X":

AUTORIZO (AUTORIZAMOS)	SI	NO
1. La reproducción por cualquier formato conocido o por conocer.	X	

Calle 14 Avenida 15 Barrio Berlín Facatativá– Cundinamarca
Teléfono (091) 8920707 Línea Gratuita 018000976000
www.ucundinamarca.edu.co E-mail: info@ucundinamarca.edu.co
NIT: 890.680.062-2

*Documento controlado por el Sistema de Gestión de la Calidad
Asegúrese que corresponde a la última versión consultando el Portal Institucional*

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 5 de 8

2. La comunicación pública por cualquier procedimiento o medio físico o electrónico, así como su puesta a disposición en Internet.	X	
3. La inclusión en bases de datos y en sitios web sean éstos onerosos o gratuitos, existiendo con ellos previa alianza perfeccionada con la Universidad de Cundinamarca para efectos de satisfacer los fines previstos. En este evento, tales sitios y sus usuarios tendrán las mismas facultades que las aquí concedidas con las mismas limitaciones y condiciones.	X	
4. La inclusión en el Repositorio Institucional.	X	

De acuerdo con la naturaleza del uso concedido, la presente licencia parcial se otorga a título gratuito por el máximo tiempo legal colombiano, con el propósito de que en dicho lapso mi (nuestra) obra sea explotada en las condiciones aquí estipuladas y para los fines indicados, respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes, de acuerdo con los usos honrados, de manera proporcional y justificada a la finalidad perseguida, sin ánimo de lucro ni de comercialización.

Para el caso de las Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, de manera complementaria, garantizo(garantizamos) en mi(nuestra) calidad de estudiante(s) y por ende autor(es) exclusivo(s), que la Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi(nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro (aseguramos) que no contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos de la Tesis o Trabajo de Grado es de mí (nuestra) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

Sin perjuicio de los usos y atribuciones otorgadas en virtud de este documento, continuaré (continuaremos) conservando los correspondientes derechos patrimoniales sin modificación o restricción alguna, puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación de los derechos patrimoniales derivados del régimen del Derecho de Autor.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 6 de 8

artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “*Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores*”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables. En consecuencia, la Universidad de Cundinamarca está en la obligación de RESPETARLOS Y HACERLOS RESPETAR, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

NOTA: (Para Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía):

Información Confidencial:

Esta Tesis, Trabajo de Grado o Pasantía, contiene información privilegiada, estratégica, secreta, confidencial y demás similar, o hace parte de la investigación que se adelanta y cuyos resultados finales no se han publicado. **SI** ___ **NO** X.

En caso afirmativo expresamente indicaré (indicaremos), en carta adjunta tal situación con el fin de que se mantenga la restricción de acceso.

LICENCIA DE PUBLICACIÓN

Como titular(es) del derecho de autor, confiero(erimos) a la Universidad de Cundinamarca una licencia no exclusiva, limitada y gratuita sobre la obra que se integrará en el Repositorio Institucional, que se ajusta a las siguientes características:

a) Estará vigente a partir de la fecha de inclusión en el repositorio, por un plazo de 5 años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor podrá dar por terminada la licencia solicitándolo a la Universidad por escrito. (Para el caso de los Recursos Educativos Digitales, la Licencia de Publicación será permanente).

b) Autoriza a la Universidad de Cundinamarca a publicar la obra en formato y/o soporte digital, conociendo que, dado que se publica en Internet, por este hecho circula con un alcance mundial.

c) Los titulares aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por lo tanto, renuncian a recibir beneficio alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia de uso con que se publica.

d) El(Los) Autor(es), garantizo(amos) que el documento en cuestión, es producto de mi(nuestra) plena autoría, de mi(nuestro) esfuerzo personal intelectual, como consecuencia de mi (nuestra) creación original particular y, por tanto, soy(somos) el(los) único(s) titular(es) de la misma. Además, aseguro(aseguramos) que no



MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAr113
PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
	PAGINA: 7 de 8

contiene citas, ni transcripciones de otras obras protegidas, por fuera de los límites autorizados por la ley, según los usos honrados, y en proporción a los fines previstos; ni tampoco contempla declaraciones difamatorias contra terceros; respetando el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales. Adicionalmente, manifiesto (manifestamos) que no se incluyeron expresiones contrarias al orden público ni a las buenas costumbres. En consecuencia, la responsabilidad directa en la elaboración, presentación, investigación y, en general, contenidos es de mí (nuestro) competencia exclusiva, eximiendo de toda responsabilidad a la Universidad de Cundinamarca por tales aspectos.

e) En todo caso la Universidad de Cundinamarca se compromete a indicar siempre la autoría incluyendo el nombre del autor y la fecha de publicación.

f) Los titulares autorizan a la Universidad para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

g) Los titulares aceptan que la Universidad de Cundinamarca pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

h) Los titulares autorizan que la obra sea puesta a disposición del público en los términos autorizados en los literales anteriores bajo los límites definidos por la universidad en el “Manual del Repositorio Institucional AAAM003”

i) Para el caso de los Recursos Educativos Digitales producidos por la Oficina de Educación Virtual, sus contenidos de publicación se rigen bajo la Licencia Creative Commons: Atribución- No comercial- Compartir Igual.



j) Para el caso de los Artículos Científicos y Revistas, sus contenidos se rigen bajo la Licencia Creative Commons Atribución- No comercial- Sin derivar.



Nota:

Si el documento se basa en un trabajo que ha sido patrocinado o apoyado por una entidad, con excepción de Universidad de Cundinamarca, los autores garantizan que se ha cumplido con los derechos y obligaciones requeridos por el respectivo contrato o acuerdo.

La obra que se integrará en el Repositorio Institucional, está en el(los) siguiente(s) archivo(s).

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: AAAR113
	PROCESO GESTIÓN APOYO ACADÉMICO	VERSIÓN: 3
	DESCRIPCIÓN, AUTORIZACIÓN Y LICENCIA DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL	VIGENCIA: 2017-11-16
		PAGINA: 8 de 8

Nombre completo del Archivo Incluida su Extensión (Ej. PerezJuan2017.pdf)	Tipo de documento (ej. Texto, imagen, video, etc.)
1. ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCAL – UGPP EN LA DETECCIÓN DE LA EVASIÓN Y ELUSIÓN DE APORTES.PDF	TEXTO
2.AUTORIZACION REPOSITORIO.PDF	TEXTO
3.	
4.	

En constancia de lo anterior, Firmo (amos) el presente documento:

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS	FIRMA (autógrafa)
ROMERO POSADA ANGIE PAOLA	<i>Angie Romero.</i>

21.1-40

ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y
PARAFISCAL – UGPP EN LA DETECCIÓN DE LA EVASIÓN Y ELUSIÓN DE
APORTES.

PRESENTADO POR:

ANGIE PAOLA ROMERO POSADA

CODIGO: 414212238

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

EXTENSIÓN FACATATIVÁ

2019

ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y
PARAFISCAL – UGPP EN LA DETECCIÓN DE LA EVASIÓN Y ELUSIÓN DE
APORTES.

PRESENTADO POR:

ANGIE PAOLA ROMERO POSADA

Monografía de investigación como requisito para obtener el título de Contador
Público.

DIRECTOR DE TRABAJO:

ÁNGELA HELENA DUARTE

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

EXTENSIÓN FACATATIVÁ

2019

Nota de aceptación:

Firma de asesor

Firma del jurado

Firma del jurado

DEDICATORIA

A mis padres que día a día me apoyaron, creyeron en mi para iniciar esta carrera aún con dificultades, a mis hermanos, abuelos y demás familia que día han sido mi motivación más grande para seguir avanzando. A mi hermano Felipe quién me enseñó que no importa qué tan pequeños seamos o los pocos medios que tengamos, siempre es posible hacer realidad aquello en lo que creemos. Siempre vivirá en mí, mi pequeño ángel.

A A. Delgado por creer en mí, alentarme cada día para no desistir y componerme cuando fue necesario; por sus palabras, su paciencia, su aprecio y por demostrarme que aunque el mundo avance rápidamente en su afán, aún hay quienes se toman el tiempo de cuidar y apoyar.

AGRADECIMIENTOS

Fundamentalmente a Dios por permitirme culminar esta hermosa etapa de mi vida.
A mi familia y su apoyo incondicional.

Y de manera especial a la docente Ángela Helena Duarte, un ser humano y profesional excelente que con su conocimiento, disposición y ayuda direcciono de la mejor manera posible la realización del presente proyecto investigativo.

A los amigos y conocidos que de alguna manera hicieron posible llevar a cabo uno que otro proyecto que contribuyo a alcanzar esta bella meta y en general a la Universidad de Cundinamarca por cada una de las experiencias vividas en sus aulas y pasillos, con las cuales forjaron profesionales de calidad.

CONTENIDO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
2. JUSTIFICACIÓN	13
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
4. ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	15
4.1. ÁREA	15
4.2. LINEA	15
5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
6. DISEÑO METODOLÓGICO	17
6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	17
6.2. FUENTES DE INVESTIGACIÓN	17
6.2.1. Primarias	17
6.2.2. Secundarias	17
6.3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	18
6.3.1. Población	18
6.3.2. Muestra	18
7. MARCOS REFERENCIALES	19
7.1. MARCO TEÓRICO	19
7.1.1. La importancia de programas de seguridad social o de cubrimiento de salud y pensión para los países	22
7.1.2. La importancia de la seguridad social en la economía o desarrollo económico de un país	23
7.1.3. Modelos de programas de seguridad social a nivel mundial, su importancia y aplicación en Colombia	24
7.1.4. Control del Estado frente a la Seguridad Social	26
7.2. MARCO CONCEPTUAL	29
7.3. MARCO HISTÓRICO	33
7.3.1. Panorama de la seguridad social a nivel mundial	33

7.3.2.	La seguridad social en Colombia	34
7.4.	MARCO LEGAL.....	37
7.4.1.	Ley 21 DE 1982.....	37
7.4.2.	Ley 89 DE 1988.....	38
7.4.3.	Ley 624 de 1989.....	38
7.4.4.	Ley 100 de 1993.....	38
7.4.5.	Decreto Legislativo 295 de 1994.....	39
7.4.6.	Decreto Reglamentario 1772 de 1994.....	39
7.4.7.	Ley 789 de 2002.....	39
7.4.8.	Ley 828 de 2003.....	40
7.4.9.	Ley 797 de 2003.....	40
7.4.10.	Decreto Reglamentario 1670 de 2007	41
7.4.11.	Ley 1151 de 2007	41
7.4.12.	Decreto 169 de 2008	41
7.4.13.	Ley 1393 de 2010	42
7.4.14.	Ley 1607 de 2012	42
7.4.15.	Artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo.....	43
7.4.16.	Artículo 664 del Estatuto Tributario.....	43
7.4.17.	Ley 1943 de 2018	43
8.	UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCAL – UGPP	44
8.1.	GENERALIDADES DE LA UNIDAD	44
8.2.	ACCIONES PERSUASIVAS.....	50
8.3.	PROCESO PARA ACCIONES PERSUASIVAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCAL	52
8.3.1.	Etapa de investigación	52
8.3.2.	Etapa de determinación	52
8.3.3.	Etapa de discusión.....	52
8.4.	SANCIONES	53
8.4.1	Sanción por no declarar	53
8.4.2.	Sanción por inexactitud	54
8.4.3.	Sanción por no envío de información	54

8.4.4. Sanción a las asociaciones, agremiaciones, y demás personas que realicen afiliaciones colectivas de forma ilegal	55
8.4.5. Sanción a las administradoras del sistema por incumplimiento en los estándares de cobro.....	56
8.4.6. Ejemplo de sanción	57
9. INGRESO BASE DE COTIZACIÓN	58
9.1. CALCULO CORRECTO DEL IBC PARA EMPLEADOS.....	58
9.2. IBC PARA INDEPENDIENTES.....	61
9.3. ERRORES MÁS COMUNES EN EL CALCULO DEL IBC	62
10. PRINCIPALES INDICIOS DE EVASIÓN PARA LA UGPP	63
10.1. OMISIÓN EN LA AFILIACIÓN	63
10.2. INEXACTITUD.....	64
10.3. USO INADECUADO DE LA PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE APORTES	64
11. ANÁLISIS DE ESTADÍSTICAS EVASIÓN DE APORTES EN COLOMBIA DE 2012 A 2016.....	66
12. ANÁLISIS NIC Y NIIF BENEFICIOS A EMPLEADOS.....	73
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	78

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Pagos en Salud 2012 a 2016.....	66
Tabla 2 Pagos en pensión de 2012 a 2016.	68
Tabla 3 Pagos de ARL de 2012 a 2016..	69
Tabla 4 Pagos de ICBF de 2012 a 2016.....	70
Tabla 5 Pagos al SENA de 2012 a 2016.	71

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Organigrama de la UGPP.....	49
Ilustración 2 Sanción por no declarar.....	53
Ilustración 3 Sanción por inexactitud.	54
Ilustración 4 Sanción por no envío de información.	55
Ilustración 5 Calculo correcto del IBC.....	60
Ilustración 6 Pagos de salud de 2012 a 2016.	67
Ilustración 7 Pagos de pensión de 2012 a 2016..	68
Ilustración 8 Pagos de ARL de 2012 a 2016.....	70
Ilustración 9 Pagos de ICBF de 2012 a 2016.....	71
Ilustración 10 Pagos al SENA de 2012 a 2016..	72

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los aportes sociales y parafiscales realizados por los obligados a contribuir con ellos son de gran importancia puesto que ayudan a garantizar el acceso a derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia, no obstante la obligación de realizar estas contribuciones no dan certeza de su total cumplimiento.

Según cifras indicadas en diciembre de 2018, la incumplimiento de pago aportes estaría por el valor de 5,4 billones de pesos¹, de los cuales un 70% pertenecen a trabajadores independientes que por evasión, inexactitud o extemporaneidad no cumplen con la obligación dentro de los parámetros requeridos; sin embargo con respecto a los primeros datos la investigación publicados en el año 2012 se evidencia un logro de reducción de cerca de 10,2 billones de pesos².

El continuo surgimiento de Mipymes en Colombia es una oportunidad maravillosa de crecimiento y desarrollo para el país, pues la creación de nuevas empresas supone un aumento en los ingresos obtenidos por el estado; sin embargo, evaluando que son estas pequeñas empresas, las que muchas veces por desconocimiento o impulsadas por la idea de registrar menos gastos recurren a la omisión del proceso de pago de aportes a seguridad social y parafiscal de sus

¹ DIARIO LA REPUBLICA. Falta de reportes de los independientes representa el 70% de la evasión de para fiscales. [En línea] Bogotá. 3 diciembre 2018. 23 Páginas [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.larepublica.co/economia/falta-de-reportes-de-los-independientes-representa-70-de-evasion-de-parafiscales-2800679>

² INSTITUTO NACIONAL DE CONTADORES PÚBLICOS. UGPP es como la DIAN para empleadores que no están al día con los parafiscales de sus trabajadores. [En línea] Bogotá. [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.incp.org.co/ugpp-la-dian-empleadores-no-estan-al-dia-los-parafiscales-trabajadores/>

empleados, se hace necesaria la concientización de los profesionales de la contaduría pública sobre la importancia del cumplimiento de esta serie de contribuciones para el estado, anticipándose así a un posible desequilibrio económico futuro causado por el riesgo de enfermedades, accidentes laborales, maternidad o desempleo³.

Contablemente el desconocimiento o mala interpretación de lo establecido en las NIC 19 y 26, al igual que la sección 28 de las NIIF para pymes, puede posibilitar el mal reconocimiento de los beneficios a los empleados, tales como sueldos, aportes a seguridad social, incentivos, entre otros; corriendo el riesgo de realizar un cálculo erróneo del IBC del empleado y realizando el pago incorrecto de sus aportes sociales y parafiscales.

Teniendo en cuenta lo anterior la presente propuesta de anteproyecto pretende responder a la pregunta de investigación ¿Cuál es la importancia de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal – UGPP en la detección de la evasión y elusión de aportes?

³ DEPARTAMENTO NACIONAL DEL PLANEACIÓN. Sistema de seguridad social en Colombia Ley 100 de 1993. [En línea] Bogotá. [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx>

2. JUSTIFICACIÓN

La universidad ofrece la monografía como opción de grado, siendo esta la oportunidad de realizar un trabajo investigativo que fortalezca las capacidades del investigador en su proceso de formación profesional. Además del beneficio para la Universidad de Cundinamarca por el afianzamiento de estas habilidades en sus estudiantes, quienes con ayuda de sus docentes profundizan en temas que mejoran su perfil profesional y lo capacitan para desenvolverse correctamente en un entorno empresarial basado en un criterio que los diferencie y destaque entre los demás egresados.

Para el profesional contable es de gran importancia conocer la normatividad vigente en cuanto a los diferentes procesos que afectan sus decisiones en un entorno empresarial, esto como parte de su actualización; así como también de su ética profesional el procurar el bienestar y la responsabilidad social mediante algunos procesos como el correcto cálculo y pago de los aportes sociales y parafiscales en la nómina del empleado. Es labor del revisor fiscal verificar que los pagos al sistema de seguridad social y pensional se lleven de manera adecuada, puesto que estos hacen parte de sus pruebas sustantivas⁴, además de conformar las certificaciones solicitadas en procesos de contratación estatal y deducción en renta por concepto de salarios pagados a los empleados.

El sistema de seguridad social y parafiscal cumple con la función de garantizar la calidad de vida de los ciudadanos colombianos, por lo que velar por el correcto funcionamiento del recaudo de los aportes cobra gran importancia y de la mano del criterio del profesional contable en su actuar diario, generan confianza en que el proceso a nivel empresarial se realiza siempre de la mejor manera.

⁴ ESTATUTO TRIBUTARIO. Artículo 108, 383, 664 retención en la fuente por salarios. [En línea] Bogotá. [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://estatuto.co>

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la importancia de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal – UGPP en la detección de la evasión y elusión de los aportes en Colombia en el proceso de afiliación, liquidación y pago de los respectivos aportes por parte de personas obligadas a cotizar y los empleadores.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Examinar las generalidades de la UGPP y las acciones antes del proceso de fiscalización.
- Revisar el cálculo del ingreso base de cotización con respecto al código sustantivo de trabajo, para el cálculo de las prestaciones a seguridad social.
- Determinar cuáles son considerados indicios de evasión para la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.
- Analizar las estadísticas de evasión y elusión de acuerdo a datos disponibles, emitidos por la UGPP y fundamentados en los cruces del sistema financiero.
- Análisis de la NIC 19 y 26 de beneficios de empleados, así como la sección 28 de las NIIF para pymes.

4. ÁREA Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

4.1. ÁREA

Contable y gestión financiera.

4.2. LINEA

Organización contable y financiera.

5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En el proceso de investigación se pueden presentar limitaciones de recursos documentales, limitando el acceso a información. De manera adicional el tiempo de investigación del presente trabajo está condicionado por los horarios laborales para procesar la información hallada ya que exigen de cierto nivel de compromiso y organización.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se realizará dentro de una investigación analítica y descriptiva, en la que se realizará una búsqueda de tipo documental de normatividad que rige los aportes para la seguridad social y los aportes parafiscales en Colombia, así como procesos de la UGPP para la fiscalización de aportes e información de los principales factores de evasión y elusión; a partir de allí se procederá a realizar un análisis comparativo de la información y se extraerán algunas conclusiones.

6.2. FUENTES DE INVESTIGACIÓN

6.2.1. Primarias

Se tomarán datos, informes e información en general publicada mediante la página de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal – UGPP para realizar síntesis y gráficos resumidos a partir de la información hallada de estadísticas disponibles y que sean necesarias para el proceso de análisis de la información.

6.2.2. Secundarias

Entre las fuentes secundarias se clasificarán todos aquellos documentos como Leyes, decretos, resoluciones, entre otros que rigen la seguridad social y parafiscal en la actualidad, artículos en revistas y publicaciones en general, en los

que se mencionan los temas derivados de los procesos de inspección y regulación desarrollados por la UGPP.

6.3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

6.3.1. Población

La población será la normatividad referente al proceso de afiliación, liquidación y pago de aportes sociales y parafiscales.

6.3.2. Muestra

Se tendrá como muestra objetivo la ley 100, la NIC 19 y 26, así como la sección 28 de las NIIF para Pymes.

6.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN

- Recopilación documental.

7. MARCOS REFERENCIALES

7.1. MARCO TEÓRICO

Hace un poco más de 120 años Alemania fue el primer país del mundo que creó un programa de seguro social con miras a proteger la vejez, modelo que fue diseñado por Otto Von Bismarck, un canciller que buscó con esto generar bienestar en los trabajadores del país y consecuentemente obtener una máxima eficiencia económica. Adicional a este beneficio se creó un programa de indemnizaciones y un seguro por enfermedad al trabajador⁵.

Con este modelo alemán aparecieron los seguros sociales, reconociendo la misión del Estado de promover el bienestar de la comunidad con un interés especial por los habitantes más débiles y/o necesitados. De este primer logro en materia de seguridad se obtiene la división de la contribución en un porcentaje por el empleado y otro porcentaje por el empleador, de este modo también dependían los beneficios obtenidos, aunque ya de por sí las prestaciones médicas y farmacéuticas cubrían un máximo de 13 semanas.

Luego de la primera guerra mundial se empezaron a desarrollar los sistemas de seguro social en varios países de manera rápida, creándose también organizaciones como la OIT, la Conferencia Internacional de las Uniones Nacionales de Mutualidades y Cajas de Seguro de Enfermedad posteriormente

⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - OIT. De Bismarck a Beveridge: Seguridad social para todos. [En línea] Bogotá. [Consultado: 31 Marzo de 2019] Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm

transformada en la Asociación Internacional de Seguridad Social, las cuales establecieron la protección social dentro de sus programas.

Ya durante el auge de la segunda guerra mundial aparece el modelo Beveridge, creado por Lord Beveridge en el Reino Unido en 1942 dando lugar a la creación del primer sistema unificado de seguridad social financiado mayoritariamente por impuestos con contribución del sector privado y el público.

La seguridad social se diferencia de los demás componentes sociales por su carácter contributivo. Como lo indica Oscar Centrángolo en el documento La seguridad social en América Latina y el Caribe⁶ son estos elementos los que generan controversia acerca de su carácter público y solidario, pues se evidencia que el mismo individuo es quién financia sus contribuciones.

Como se indica en este mismo documento el modelo inicial de seguridad en América latina no fue tomado de diseños funcionales en países más desarrollados, en su lugar se combinaron diferentes esquemas poco madurados que junto con los diferentes cambios laborales efectuados con posterioridad dieron lugar a lo que hoy es un modelo de seguridad social poco integral que va cambiando con las continuas reformas promulgadas por el estado a este sector, impactando en cierta forma su carácter público, contributivo y social.

Según el documento titulado Informe mundial sobre la protección social de la Organización Internacional del trabajo, en el último decenio hubo una reducción

⁶ CENTRANGOLO, Oscar. La seguridad social en América Latina. Una propuesta metodológica para su medición y aplicación a los casos de Argentina, Chile y Colombia. Página 10. [En línea] Bogotá. [Consultado: 28 Marzo de 2019] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3731/1/S2009247_es.pdf

importante de la pobreza en las Américas; sin embargo la informalidad, la insuficiencia de las prestaciones, la cobertura efectiva, el gasto público en seguridad social y el funcionamiento de los sistemas, aún requiere mejoras para disminuir la brecha por diferencias en género, raza y estrato entre otros; siendo la población rural el foco de atención más importante⁷.

Aunque en comparación América del Norte cuenta con una mayor tasa de cobertura al presentado en América Latina de manera general, es bastante esperanzador examinar el caso de Uruguay, país que perteneciendo a un nivel de desarrollo más bajo que Estados Unidos y Canadá, ha alcanzado una tasa elevada en comparación con Colombia uno de los países en los que según estadísticas un 60% de la población aún carece de protección.

Es importante de igual manera evidenciar cómo en América Latina funcionan paralelamente los sistemas privados como es el caso de Chile, los sistemas públicos como el caso de México y los sistemas Mixtos como el caso de Uruguay, donde la protección social está compuesta por un programa público y un programa de capitalización individual. Así mismo denotar que países como Brasil y Costa Rica dotan de gran importancia este tipo de recursos.

Es con la ley 100 de 1993 con la cual se establecen los parámetros del sistema general de seguridad social en Colombia, a partir de allí se unifica el sistema pensional, de salud y riesgos para acabar con los regímenes especiales.

⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Informe mundial sobre la protección social. [En línea] Bogotá. PAG. 145 [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf

Según el documento de la comisión económica para América latina y el caribe los países pioneros en establecer un esquema de pensiones a principios del Siglo XX fueron Uruguay, Argentina, Chile, Cuba y Brasil; mientras que otros como Costa Rica, Panamá, México, Perú y Colombia introdujeron los programas de seguridad social entre los años 40 y 50, estas regiones fueron influidas por el informe Beveridge por lo que se dice que sus sistemas nacieron menos estratificados.

7.1.1. La importancia de programas de seguridad social o de cubrimiento de salud y pensión para los países

Como lo indica el sitio web de Red Embeta Ltda. se ha evidenciado una mayor necesidad de brindar protección a nuevos grupos de riesgo, teniendo en cuenta las emergencias presentadas por nuevas enfermedades descubiertas y el regreso de afecciones que se suponía estaban controladas, tales como la malaria, tuberculosis, cólera y obtener una mayor difusión al cuidado de “nuevas epidemias” como diabetes, enfermedades neurodegenerativas y una de las más preocupantes durante los últimos años, la obesidad, las cuales han dado origen a programas que buscan aplicar los principios de seguridad social en las comunidades⁸.

Según el punto de vista de Guzmán, Martínez, y Villalobos la previsión social se puede apreciar en dos formas diferentes: desde el aspecto económico y moral o social⁹, que para los efectos de este punto, se revisará lo concerniente a lo moral, donde indica el autor que la previsión social se debe tomar en cuenta

⁸ RED EMBETA LTDA. Importancia de la seguridad social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 10 abril de 2019] Disponible en: <https://www.importancia.org/seguridad-social.php>

⁹ OROPEZA, Miguel Ángel y GUZMÁN, Virginia. La previsión social como estrategia en el desarrollo del capital humano y su impacto fiscal en las organizaciones. [En línea] Bogotá. [Consultado: 10 abril de 2019] Disponible en: http://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_xviii_congreso_aeca/cd/50h.pdf

considerando la integridad del colaborador, el beneficio del individuo y la libre aceptación por parte del trabajador.

Basada en el documento del Dr. Miguel Oropeza y Virginia Guzmán, se evidencia que con el paso del tiempo los gobiernos no solo se han concentrado en el aumento de la calidad de vida de los habitantes, sino que también se ha centrado en la protección y el mejoramiento del capital humano que mantiene las economías. Con lo anterior la seguridad social deja de ser entonces una obligación patronal, para convertirse en un compromiso solidario dado por los aportes económicos derivados del salario y destinados a crear un fondo de ahorro colectivo, usado para atender las necesidades de los empleados¹⁰.

Es de vital importancia fortalecer las instituciones encargadas de las funciones sociales, como una delegación efectiva de sus responsabilidades, teniendo como objetivo primordial el aumento de la calidad de vida del trabajador, así como poner medidas que busquen disminuir la informalidad, sobre todo de aquellas pequeñas empresas.

7.1.2. La importancia de la seguridad social en la economía o desarrollo económico de un país

Según el documento Repercusión de la seguridad social en un país, este es un tema de gran importancia para la nación, teniendo en cuenta que una correcta protección del individuo evita problemas a futuro de tipo económico, pues las

¹⁰ OROPEZA, Miguel Ángel y GUZMÁN, Virginia. La previsión social como estrategia en el desarrollo del capital humano y su impacto fiscal en las organizaciones. [En línea] Bogotá. [Consultado: 10 abril de 2019] Disponible en: http://www.aeca1.org/pub/on_line/comunicaciones_xviii_congreso_aeca/cd/50h.pdf

enfermedades laborales, la maternidad, entre otras condiciones normales de la labor del empleado, suponen pérdidas económicas futuras para tratar de subsanar y/o disminuir las repercusiones de estas en el ser humano que ya no se encontraría en óptimas condiciones para laborar y consecuentemente generar ingresos para el país.

Todo lo anterior teniendo en cuenta que los aportes a estos fondos o sistemas proviene de la remuneración obtenida por el empleado protegido por estos beneficios.

Tal y como lo define este documento, se indica que la necesidad de que el empleado realice aportes basados en su salario y contribuya de esta manera también con ese beneficio, es crear una conciencia en él mismo de su participación en un “Derecho adquirido por su propio esfuerzo”.

7.1.3. Modelos de programas de seguridad social a nivel mundial, su importancia y aplicación en Colombia

Dentro de los modelos de seguridad social completamente definidos y aplicables a nivel mundial se pueden destacar 3 muy importantes: El modelo inglés, alemán y finalmente, el mixto, del cual se procederá a definir en los siguientes apartados de la presente investigación teniendo en cuenta algunas de las diferencias ya mencionadas con anterioridad a lo largo de este trabajo de investigación.

Con base en el artículo de los estudiantes de Flor Torres, Rossana Díaz y Carlos Morantes¹¹, se evidencia que el primer modelo desarrollado fue el inglés, el cual se caracterizó por la obligatoriedad del seguro social, así como también la financiación por parte del empleador, además de la ayuda del estado.

Luego del surgimiento del modelo anterior desarrollado por Bismarck, se empezó a gestar en Inglaterra el modelo Beveridge distinguido por su carácter asistencial. En este segundo modelo se puede evidenciar también el apoyo y la financiación al sistema con dineros de los impuestos nacionales del país.

Es así como centrados en la seguridad social en Colombia y con base en el documento Antecedentes históricos de la seguridad social en la salud: parte de la construcción de un país sin memoria¹², se puede destacar que sus inicios se remontan al año 1945 en el cual con la creación de CAJANAL y el Instituto Colombiano de Seguridad Social ICSS, se da comienzo a la construcción de dicho escenario de protección de los derechos fundamentales. Se evidencia también en dicho documento el inicio del sistema implementado en Colombia con una fuerte influencia del modelo alemán del canciller Otto Bismarck del año 1883.

¹¹ TORRES, Flor. DIAZ, Rossana y Morantes, Carlos. Modelos de seguridad social en derecho comparado: casos inglés, alemán y mixto. [En línea] Santander. [Consultado: 30 de abril de 2019] Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/innovando/article/download/3860/3239/>

¹² ROCHA, Vuelvas. Anderson. Antecedentes históricos de la seguridad social en la salud: parte de la construcción de un país sin memoria. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de mayo de 2019] Disponible en: revistas.ces.edu.co/index.php/odontología/article/downloadSuppFile/649/34

A pesar de que inicialmente se constituyó el sistema de seguridad social bajo este modelo, posteriormente con la carga financiera de las compañías se empezó a evidenciar la imposibilidad de seguir manteniendo este modelo, así que luego se inició la realización de cambios y reformas como un modelo europeo, concluyendo que el modelo aplicado en Colombia hasta el momento es mixto.

Es así como según el documento referenciado anteriormente La seguridad social apareció entonces como el mecanismo institucional y financiero que garantizaba el acceso de los trabajadores a sus prestaciones sociales. Cuando se promulgo en Colombia la Ley 100 de 1993 se reconocía un sistema de salud completamente dividido y financiado de manera totalmente propia con base en la capacidad de pago de cada uno de los individuos.

7.1.4. Control del Estado frente a la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta la importancia del cuidado de la calidad de vida mediante la Seguridad Social, es claro que el control sobre su cumplimiento debe ser cada vez más estricto, por ello los gobiernos nacionales han creado una serie de leyes tanto a nivel mundial por medio de la Organización Internacional del Trabajo como de los diversos organismos creados en cada país para la vigilancia y control de la normatividad existente, es así como por ejemplo en el caso de Paraguay, se creó en el año 1943 el Instituto De Previsión Social mediante el decreto 17071 de febrero de dicho año¹³, el cual según la norma publicada en su página web se crea como una parte del Ministerio de Salud Pública y la Previsión Social con el objetivo de realizar un control permanente, instituto que para el año 1950 se transforma mediante el Decreto Ley 1860 como un ente autónomo en sus decisiones.

¹³ PÁGINA DEL INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL PAARAGUAY. El Seguro Social en Paraguay. [En línea] Bogotá. [Consultado: 17 de septiembre de 2019] Disponible en: http://www.uninet.com.py/cirurgiaips/ips_segurosocial.html

En Argentina desde el año 2008 se crea con la Ley 2642 el Sistema Integrado Previsional Argentino actuando de la mano del Ministerio de Trabajo de este país¹⁴ y en el cual se indica su independencia para velar por el cumplimiento de los deberes y derechos de en cuanto a aportes de los ciudadanos argentinos, estableciendo un ente unificado que garantice el acceso y cumplimiento en los procesos de afiliación prestación de los servicios correctamente.

Para el caso de Colombia específicamente luego de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 y un análisis de los principales sectores de la economía que mostraban inconsistencias en los porcentajes de afiliación y de determinar las principales causas por las cuales se presenta evasión en el Sistema de Seguridad Social en Colombia, se crea con la Ley 828 del año 2003¹⁵ una serie de artículos direccionados a disminuir el incumplimiento, se establece la responsabilidad del Ministerio del Trabajo en el control de los aportes sociales y parafiscales, así como el establecimiento de certificaciones de pago de la obligación por parte de los empleadores, como una medida de inspección efectiva sobre el proceso de liquidación y recaudo.

De igual manera son importantes los controles en los procesos administrativos de afiliación, cotización y el seguimiento establecido en normatividad como el Decreto reglamentario 1772 de 1994, en el cual se especifican los pasos a seguir para el cumplimiento de los requisitos y los formularios que deben ser diligenciados para

¹⁴ MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. Sistema Integrado Previsional Argentino. [En línea]. [Consultado: 17 de septiembre de 2019] Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148141/texact.htm>

¹⁵ COLPENSIONES. Ley 828 de 2003. [En línea] Bogotá. [Consultado: 19 de septiembre de 2019] Disponible en: https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/xp_exm_10828003.htm

que el contribuyente quede efectivamente dentro del Sistema General de Seguridad Social.

Ya para el año 2007 con el Decreto Reglamentario 1670 se establece de manera obligatoria el uso de la PILA como control de las contribuciones al sistema, de las cuales se ha valido La Unidad desde su creación con la Ley 1151 para realizar la estricta verificación de los porcentajes, fechas y términos sobre los cuales se realizan.

A pesar de las diversas herramientas de las que hace uso la UGPP para realizar las validaciones pertinentes se evidencia que el incumplimiento sigue siendo alto, dado en su gran mayoría por un tema cultural entre los habitantes del país, es así como se afirma en un artículo del diario El Tiempo que el colombiano promedio no aporta a parafiscales y no ahorra para su futuro¹⁶, careciendo de una planeación que busque mejorar su calidad de vida durante la vejez.

Según el estudio mencionado por este periódico se evidencian falencias no solo de tipos cultural, sino también estructurales y de control, ya que por ejemplo otra de las causas de desacato de la obligación se encuentra en la normatividad establecida, debido a que hasta el momento tiende a adaptarse más a las condiciones de los empleados, puesto que los independientes obtienen ingresos variables y suelen tener problemas de liquidez, teniendo en cuenta que la base para sus pagos son las contribuciones realizadas en periodos anteriores.

¹⁶ DIARIO EL TIEMPO. Colombianos no pagan seguridad social porque no se imaginan viejos. [En línea] Bogotá. [Consultado: 18 de septiembre de 2019] Disponible en: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14465268>

Algunas otras causas por las que los colombianos no realizan sus pagos a seguridad social se deben al mal servicio prestado por las IPS, las cuales en algunos casos a causa del bajo nivel de ingresos que obtiene el sistema y/o la malversación de fondos públicos de la salud, mantienen un nivel de atención muy básica, representada en deficiencia de medicamentos, espacios inadecuados para la atención de los pacientes, un número limitado de especialidades médicas disponibles para enfermedades que requieren mayor cuidado entre otras.

7.2. MARCO CONCEPTUAL

A partir de lo expuesto principalmente en la Ley 100 de 1993 con la cual se creó el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se procederá a realizar una definición de los principales conceptos, con el fin de orientar e iniciar al lector sobre la terminología usada a lo largo del trabajo de investigación y facilitar la comprensión de las mismas en los temas a tratar. Además, se agregan algunas definiciones importantes por parte de instituciones relacionadas con la protección social.

El Sistema de Seguridad Social Integral reúne el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de las que pueden valerse los habitantes a lo largo del territorio nacional para gozar de óptimas condiciones de vida de manera individual y comunitaria.

Los principios generales de la seguridad social son un conjunto de 6 valores o creencias que orientan esta ley y entre las cuales se pueden encontrar los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación.

El derecho a la seguridad social es aquel derecho irrenunciable consagrado en la Constitución Política de Colombia con el que se garantiza el acceso de todos los individuos que habitan el territorio nacional a los beneficios del Sistema de Seguridad Social Integral establecido por la Ley 100 de 1993 y cuyo control y coordinación se encuentra en manos del Estado.

El Sistema General de Pensiones tiene la característica de ser de obligatoria afiliación para todos los trabajadores dependientes e independientes, haciendo claridad en que la afiliación implica necesariamente la obligación de efectuar los aportes conforme a la ley, además está compuesto por un régimen solidario de prima media con prestación definida y un régimen de ahorro individual.

En los efectos de la ley mencionada se divide el Sistema General de Seguridad Social en Salud en dos regímenes a saber, el régimen contributivo al que deben afiliarse todas aquellas personas que cuenten con una vinculación laboral y sus familias, por otro lado se encuentra el régimen subsidiado. Tiene como objetivo el brindar un seguro para cubrir los gastos de salud.

El Sistema General de Riesgos Profesionales está dividido en invalidez por accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, en el cual se define la calificación del nivel de invalidez y la normatividad aplicable; por otro lado la pensión de sobrevivientes, causada por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Al hablar de los servicios complementarios de que trata la Ley en mención se hace referencia a los auxilios que conforme a la normatividad, van dirigidos a los ancianos en estado de indigencia.

Los recursos son el conjunto de elementos disponibles destinados para satisfacer las necesidades de las instituciones en cabeza de las cuales se encuentran y los cuales según lo indica taxativamente la ley, no podrán ser utilizados para fines diferentes a cada una de ellas.

La seguridad social para la Organización Internacional del Trabajo¹⁷ es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros por medio de medidas públicas que de prescindir de ellas ocasionarían un impacto negativo en los ingresos percibidos como consecuencia de enfermedades, accidentes, entre otros.

La contribución parafiscal según la corte constitucional surge de las actividades estatales de inversión para el interés colectivo, la cual cuenta con tres elementos materiales: la obligatoriedad, la singularidad y la destinación sectorial, entre estas se reconocen los aportes al SENA, ICBF y caja de compensación familiar¹⁸.

Las EPS son definidas por el Ministerio de Salud y la protección como las entidades responsables de afiliar y prestar el denominado plan obligatorio de salud POS a los beneficiarios¹⁹.

¹⁷ PÁGINA DEL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Seguridad Social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136516.html>

¹⁸ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-107/09 [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-307-09.htm>

¹⁹ MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Concepto Eps. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136516.html>

Las ARL son aquellas entidades administradoras de riesgos laborales públicos y privados a quienes se les traslada el riesgo y son las encargadas de la afiliación, asesoramiento y capacitación sobre cuidado en normas de seguridad propias del trabajo desarrollado por el empleado²⁰.

Un AFP según la definición del Fondo de Prestaciones Económicas, Cesantías y Pensiones –FONCEP- son las administradoras de fondos de pensiones y cesantías en Colombia y encargadas de administrar y gestionar eficientemente los fondos y planes de pensiones en Colombia²¹.

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal es una entidad de orden nacional, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público que realiza seguimiento a la adecuada y oportuna liquidación de las contribuciones parafiscales de la protección social²².

La planilla Integra de Liquidación de Aportes es una ventanilla virtual para realizar el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales, en la que es responsabilidad del aportante suministrar la información necesaria²³.

²⁰ MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Aseguramiento en riesgos laborales. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

²¹ FONCEP. Glosario AFP. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <http://www.foncep.gov.co/index.php/glosario/16-afp.html>

²² UGPP. ¿Quiénes somos? [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-unidad>

²³ MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Planilla integrada de liquidación de aportes. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/pila.aspx>

El Código Sustantivo del Trabajo define el IBC no solo como la remuneración fija variable sino todo lo que recibe el trabajador como contraprestación de sus servicios.

7.3. MARCO HISTÓRICO

7.3.1. Panorama de la seguridad social a nivel mundial

A través de “Los collegia romanos”²⁴, tal y como lo indica el artículo de Flor Mari Torres, se puede verificar que la Roma monárquica, ya existían grupos de artesanos o trabajadores libres en especie de agremiaciones dedicadas a la reglamentación de salarios y temas laborales en general, además eran grupos solidarios y mutualistas entre ellos, los cuales prestaban ayuda en funerales o cuando eran víctimas de persecución.

Estas agremiaciones presentaban sin embargo inconvenientes por algunas de las disposiciones que presentaban a sus miembros, pues quien integraba uno de aquellos grupos protegía a su familia, pero también se obligaba y exigía a los demás integrantes de su grupo a pertenecer a él para siempre, no había reglamentos para cambiar de agremiación y por ende tampoco era posible cambiar de profesión.

²⁴ TORRES, Flor. DIAZ, Rossana y Morantes, Carlos. Modelos de seguridad social en derecho comparado: casos inglés, alemán y mixto. [En línea] Santander. [Consultado: 30 de abril de 2019] Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/innovando/article/download/3860/3239/>

Aunque estas instituciones presentaban fallas a nivel del reglamento que contenían, esta figura influida con el tiempo por el cristianismo se expandió por territorios del norte de Europa donde halló gran acogida por parte de los pueblos germánicos y donde fueron conocidas como “las guildas”.

Ya en el siglo XIX es cuando se inicia la conformación de modelos bien estructurados de seguridad social y parafiscal con Otto Bismark en Alemania y Beveridge en Inglaterra; a partir de dichos estándares y con las consecuentes reformas realizadas por cada país, se han conformado estructuras de seguridad mixtas, que se han acomodado a los diferentes escenarios en que se mueve el país.

7.3.2. La seguridad social en Colombia

En el texto Historia de la seguridad social en Colombia²⁵ se citan 3 épocas muy marcadas en las que se distinguieron grandes cambios en cuanto a este importante tema. Se evidencia como desde el Siglo XIX ya El Libertador menciona la importancia de brindar protección a los familiares de quienes conformaban su ejército procurando un mayor bienestar y de esta manera se crean los Montepío, instituciones que se financiaban con descuentos realizados a los militares para la protección de familias que perdían algún militar en combate.

En un primer momento se conoce la época de la “salubridad pública” actuando como asistencia a los incapacitados para laborar y creándose en 1945 la Caja

²⁵ FORTICH, Lozano. Iliana Marcela. Historia de la seguridad social en Colombia. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/.../3373/

Nacional de Previsión del Sistema de Seguridad Social en Colombia, seguida por otras instituciones como el Instituto Colombiano de Seguridad Social que luego se llamaría Instituto de Seguros Sociales (ISS). En una segunda época comprendida entre los 60's y los 80's se deja de ver la salud como un gasto y se convierte en una inversión evidenciándose en 1975 la organización formal del Sistema Nacional de Salud.

En un tercer momento se estipula la salud como un derecho social y un servicio público en la Constitución Nacional de 1991. Ya en 1993 con la Ley 100 se establece un sistema integral de seguridad social conformado por un Sistema general de pensiones con su régimen de prima media y su régimen de ahorro individual con solidaridad, un sistema en seguridad social en salud con su régimen contributivo y subsidiado, un sistema de riesgos laborales y los servicios sociales complementarios.

En Colombia tal y como lo menciona Álvaro Franco en su documento Seguridad social y salud en Colombia²⁶, son múltiples los aspectos que han sido determinantes en las distintas reformas y cambios a la salud fenómenos como la globalización, el deterioro social aún después de las diversas campañas de responsabilidad social que se desarrollan al interior de las organizaciones en favor del fortalecimiento del bienestar de sus colaboradores, el nuevo orden económico a nivel internacional y finalmente, el desequilibrio hallado en la oferta y la demanda a causa de la disminución del consumo consecuencia también del desempleo.

²⁶ FRANCO, Álvaro G. Seguridad Social y salud en Colombia estado de la Reforma. [En línea] Bogotá. [Consultado: 30 abril de 2019] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/download/18768/19845>

Desde la promulgación de la ley 100 de 1993 son muchos los detractores que han surgido alrededor de la misma; sin embargo en el tema específico de las pensiones se puede ver la inclinación del Banco Mundial al impulso de la privatización y la comercialización de la seguridad social en los países, lo que empieza a hacer cuestionar la normatividad promulgada por el Estado, pues este último debería actuar mayormente como un garante de los derechos sociales de los empleados, más no como un regulador de un mercado comercial, que vendría siendo el objetivo en el cual se parecen moverse estas instituciones.

Teniendo como base la Ley 100 de 1993 con la cual se estableció el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, dividido en un sistema de pensiones, un sistema de salud, un sistema de riesgos laborales y un sistema de servicios sociales complementarios, se puede ubicar allí el artículo 15 en el cual que se indica expresamente quiénes de forma obligatoria deberán estar afiliados al Sistema General de Pensiones.

En cuanto al Sistema General Salud, es en su artículo 157 donde se indican los tipos de participantes en dicho sistema, realizando claridad que los afiliados podrán ser de régimen contributivo o de régimen subsidiado, diferenciándose este último del primer grupo según como indica la Ley por ser “personas sin capacidad de pago cubrir el monto total de la cotización”²⁷.

Es obligación de todo empleador afiliar a sus empleados a una Administradora de Riesgos Profesionales desde el primer día en que labora en su empresa, además es de aclarar que este pago se realizara dependiendo el nivel de riesgo de cada

²⁷ SENADO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=5248>

uno de los empleados esto de acuerdo a la clasificación general de riesgo, dicho pago será mayor en los casos en que el empleado se ve más expuesto a peligros, ya sean físicos, químicos, ergonómicos, entre otros.

El sistema General de servicios complementarios, va dirigido específicamente a aquella población de adultos de la tercera edad en estado de indigencia, los cuales por ser ciudadanos colombianos, ser mayores de 65 años y no recibir ningún ingreso, se les otorga una ayuda económica correspondiente al 50% de 1 SMMLV para cubrir sus necesidades básicas.

7.4. MARCO LEGAL

7.4.1. Ley 21 DE 1982

Por la cual se modificó el régimen del subsidio familiar, se faculto al Ministerio de Educación en el artículo 11 numeral 4 para recaudar una contribución parafiscal del 1% de las nóminas de entes públicos con destinación a escuelas industriales e institutos técnicos, además de enunciar la destinación que tendrían estos recaudos²⁸.

²⁸ INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Ley 21 de 1982. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm

7.4.2. Ley 89 DE 1988

Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y se aumentan al 3% de la nómina mensual de salarios, con el fin de dar continuidad y desarrollo a los hogares comunitarios establecidos en las comunidades más vulnerables de todo el país²⁹.

7.4.3. Ley 624 de 1989

Por la cual se expide el Estatuto tributario de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuestos, dividido en 6 libros y un título preliminar en los que se detalla la obligación tributaria y los responsables de la misma³⁰.

7.4.4. Ley 100 de 1993

Con la ley 100 de 1993 se establece en Colombia el Sistema de Seguridad Social Integral en la cual se nombran una serie de entidades, normas y procedimientos que tienen como fin garantizar una calidad de vida digna para los habitantes del territorio nacional. En esta ley se evidencia la composición del SSSI por parte de

²⁹ INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Ley 89 de 1988. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0089_1988.htm

³⁰FUNCION PÚBLICA. Ley 624 de 1989. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6533>

los sistemas de salud, pensión, riesgos laborales y servicios sociales complementarios³¹.

7.4.5. Decreto Legislativo 295 de 1994

Por el cual el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social determinan la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, en el que enuncia en 98 artículos entre otras cosas, aspectos generales, clasificación, sanciones y tratamiento tributario³².

7.4.6. Decreto Reglamentario 1772 de 1994

Mediante el cual se reglamentan las afiliaciones y cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales en 22 artículos que tratan los aspectos más importantes de la afiliación, la cotización y los formularios que se emplearán³³.

7.4.7. Ley 789 de 2002

En la ley 789 de 2002 se pueden encontrar las normas para el apoyo al empleo y ampliar la protección social, así como la modificación de algunos artículos del

³¹ALCALDIA DE BOGOTA. Ley 100 de 1993. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

³²SECRETARIA DEL SENADO. Decreto 1295 de 1994. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

³³ INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Decreto 1772 de 1994. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1772_1994.htm

código sustantivo del trabajo, en su mayoría referentes al contrato de aprendizaje del aprendiz SENA³⁴.

7.4.8. Ley 828 de 2003

Por medio de la Ley 828 de julio de 2003 se expiden las normas para el control de la evasión del sistema de seguridad social, haciendo énfasis en las estrategias para el aumento de la cobertura de afiliación y la afiliación de trabajadores independientes³⁵.

7.4.9. Ley 797 de 2003

En esta ley se reformaron algunas disposiciones del Sistema Pensional de la ley 100 y se adoptaron otras disposiciones sobre regímenes exceptuados y especiales. Quizás el cambio más significativo se dio en el artículo 9º donde se reglamenta el aumento de la edad para pensionarse establecido inicialmente en el artículo 33 de la ley 100 de 1993, con un aumento de 2 años en la edad quedando en 57 para mujeres y 62 para hombres a partir del 1º de enero del año 2014 y un aumento inicial de 50 semanas en 2006 y luego 25 semanas en los años posteriores hasta el 2015, en el que finalmente serían 1300 semanas³⁶.

³⁴ INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Decreto 1772 de 1994. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm

³⁵ COLPENSIONES. Ley 828 de 2003. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/xp_exm_10828003.htm

³⁶ SECRETARIA DEL SENADO. Ley 797 de 2003. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html

7.4.10. Decreto Reglamentario 1670 de 2007

En este decreto se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social para aportantes con más de 200 empleados, menos de 200 empleados, pequeños aportantes y trabajadores independientes; además de la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes³⁷.

7.4.11. Ley 1151 de 2007

Por la que se creó la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal en su artículo 156, adicional se hace entrega de algunas facultades similares a las que están en el estatuto tributario y a la cual con la reforma tributaria 1607 de 2012 se le agregaron otras con las que funciona hasta la actualidad³⁸.

7.4.12. Decreto 169 de 2008

En el decreto 169 del 23 de enero de 2008 se establecen las funciones de la UGPP, además de establecer los procedimientos de liquidación y cobro de las contribuciones parafiscales de la protección³⁹.

³⁷ FUNCION PÚBLICA. Decreto 1670 de 2007. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=24634>

³⁸ SECRETARIA DEL SENADO. Ley 1151 de 2007. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1151_2007.html

³⁹ FUNCIÓN PÚBLICO. Decreto 169 de 2008. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=28574>

7.4.13. Ley 1393 de 2010

Mediante la Ley 1393 de 12 de julio de 2010 se definen las rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para este sector, evitar la evasión y la elusión de aportes, se direcciona recursos al interior del sistema de salud y se dicta otras disposiciones⁴⁰.

7.4.14. Ley 1607 de 2012

Esta ley por la cual se dictó la reforma tributaria de 2012, adicióno algunas facultades para la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal por medio de los artículos del 178 a 180, como la imposición de sanción y cobro de contribuciones de parafiscales a la protección social por mora y omisión de los obligados. Además en su artículo 25 se agregó la exoneración por aportes sobre la nómina para el caso de SENA, ICBF y el porcentaje obligatorio de salud a cargo del empleador, ya que estos serían recaudados mediante el impuesto de renta para la equidad CREE; sin embargo este artículo fue cambiado con la Ley 1819 de 2016⁴¹.

⁴⁰ SECRETARIA DEL SENADO. Ley 1393 de 2010. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1393_2010.html

⁴¹ COMUNIDAD CONTABLE. Ley 1607 de 2012. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/%28/%28todo_sobre_la_reforma_tributaria_a_de_colombia_nuevos_impuestos_conceptos_puntos_clave_y_ejercici%29/%28todo_sobre_la_reforma_tributaria_de_colombia_nuevos_impuestos_conceptos_puntos_clave_y_ejercici%29.asp

7.4.15. Artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo

En los cuales se especifican los elementos integrantes y los pagos que no constituyen salario respectivamente⁴².

7.4.16. Artículo 664 del Estatuto Tributario

Se puede consultar en el artículo 664 del Estatuto tributario las sanciones por no acreditar el pago de los aportes parafiscales. En este también se evidencia el compromiso de la Dirección de Aduanas Nacionales para el desarrollo de programas de fiscalización para velar por el cumplimiento de los contribuyentes⁴³.

7.4.17. Ley 1943 de 2018

También llamada Ley de financiamiento por la cual se entregó a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal – UGPP la facultad para determinar procesos de conciliación con los deudores del Sistema de Protección Social, para lo cual la Unidad estableció plazo bajo la modalidad de conciliación judicial y terminación mutua en la que se implementarán grandes reducciones en sanciones e intereses para deudores con notificación de fiscalización antes del 28 de diciembre de 2018⁴⁴.

⁴² CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Art 127 y 128 del C.S.T. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.html

⁴³ ESTATUTO TRIBUTARIO. Artículo 664. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: <https://estatuto.co/?o=2>

⁴⁴ UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFICAL. Nuevos beneficios tributarios para deudores del sistema de protección social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/Beneficios-tributarios-Ley-1943>

8. UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCAL – UGPP

8.1. GENERALIDADES DE LA UNIDAD

Es una unidad de orden nacional adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público porque se trata de aportes a 2 subsistemas, los cuales están bajo el control de este y regulados por el Estatuto tributario; fue creada mediante la Ley 1151 de 2007, encargada de dos áreas misionales: Pensional y parafiscal.

Estos aportes a diferencia de los impuestos regulados por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN no se destinan a obras de infraestructura en el presupuesto nacional, sino que por el contrario son una contraprestación para la personas que han aportado a él.

El objetivo principal de esta unidad es reducir la evasión a través de la generación de una cultura de pago, ya que se ha evidenciado que la principal falencia se debe a la incredulidad de las personas en la efectividad del sistema de salud y de pensión, cayendo en el desconocimiento de los beneficios que le pueden aportar el pago de estos de manera correcta.⁴⁵

La motivación principal para la creación de La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal fue la necesidad de incentivar una sólida cultura de cumplimiento en el pago de aportes que pudiera contribuir al desarrollo de Colombia, con un modelo que se asemejará al fiscalizador llevado a cabo por la Dirección Nacional de

⁴⁵ UGPP. Seguridad Social y salud en Colombia estado de la Reforma. [En línea] Bogotá. [Consultado: 25 abril de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/funciones-de-la-unidad>

Impuestos y Aduana Nacionales – DIAN; ya que, como se menciona en el artículo de la versión N° 185 de la revista de Legis, denominado UGPP: Inspección de contribuciones parafiscales de la protección social, las funciones de control e inspección antes de la creación de La Unidad se encontraba a cargo de cada una de las entidades que se beneficiaba con el ingreso de estos recurso⁴⁶.

Apoyada en el documento de Andrés Botero, se evidencia que mediante un estudio realizado por Águila, Attanasio & Quintanilla publicado en el año 2010⁴⁷, se llegó a la conclusión que el sistema de aportes y su control en Colombia se encuentra mal diseñado y requiere grandes modificaciones por las cuales día a día esta institución trabaja para mejorar, ya que se evidencia que debido a la potestad que se le otorga al independiente de auto declarar sus ingreso se infringen las normas que rigen dichos pagos. De esta manera el obligado basado en su criterio personal es quien finalmente determina cuánto es el valor monetario a pagar, posibilitando la evasión por inexactitud.

Teniendo en cuenta el documento Afiliación, pago y recaudo de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud⁴⁸ archivo de la ESAP, se evidencia cómo en países de Europa el informe de ingresos es reportado directamente al ente fiscalizador, quien a final del periodo emite una declaración del pago que debe

⁴⁶ LEGIS. UGPP: Inspección de contribuciones parafiscales de la protección social [En línea] Bogotá. [Consultado: 20 mayo de 2019] Disponible en: http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=rimpuestos&document=rimpuestos_05190b63373e01b6e0530a01015101b6

⁴⁷ BOTERO, Llanos. Andrés Humberto. Aportes de los trabajadores independientes al sistema de seguridad social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 24 mayo de 2019] Disponible en: aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/download/.../20785273

⁴⁸ ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Afiliación, pago y recaudo de aporte al Sistema general de seguridad social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 10 junio de 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/AFILIACION%20PAGO%20Y%20RECAUDO.pdf>

efectuar el empleado con base en los reportes obtenidos a lo largo del año por parte de dicho empleador. En los casos en los que el empleado se siente inconforme con el valor a pagar, deberá entrar en proceso de revisión y conciliación con su empresa para luego mediante pruebas que sustenten su inconformidad presentar solicitud de corrección dentro de los 2 meses siguientes a la comunicación recibida por la institución; solo así el estado logra tener un correcto y estricto control sobre las contribuciones de la población obligada.

Lamentablemente las personas no son conscientes de que la solución para la deficiente prestación del servicio de salud es el pago correcto y oportuno de sus aportes al sistema, teniendo en cuenta que aunque evidentemente la cobertura debería ser mucho mayor, esta entidad ha encontrado un aumento de personas que aun contando con ingresos con los que lógicamente podrían pertenecer al régimen contributivo de salud, hoy por hoy están siendo cubiertos por el régimen subsidiado, evidenciando un grave problema de evasión que a nivel general acarrea otros gastos para el estado, puesto que no solo se ven beneficiados de la salud, sino que también reciben otros beneficios como programas sociales, ayudas, prioridades en créditos educativos como ICETEX.

Sus responsabilidades con respecto al sistema de la protección social son: Reconocimiento oportuno de las pensiones del régimen de prima media como el caso de empresas como CAJANAL, Puertos de Colombia, entre otras, las cuales venían encargando de esta labor de reconocimiento pensional, aquí no solo es importante el reconocimiento de la obligación para esta entidad, teniendo en cuenta los empleados que ingresaron a la nómina provenientes de estas empresas, sino también la verificación y control de las que ya habían sido asignadas; en segundo lugar verificar y controlar el cumplimiento de las obligaciones de contribuciones al sistema.

La Unidad está encargada de realizar los cruces de información con el sistema financiero y otras entidades, el caso más significativo fue el resultado del estudio realizado en el año 2012, fecha en la que como ya se ha mencionado, con ayuda de países como Estados Unidos, Suecia, Dinamarca, Reino Unido y la participación activa de expertos colombianos, se realizó el cruce de la información contenida en las bases de datos de GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares), el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA, y el RUA- Registro Único Ambiental⁴⁹.

De este cruce se pudo llegar a los siguientes resultados:

De los 8.9 millones de dependientes obligados a cotizar, solo 7.3 millones estaban realizando sus aportes dando cumplimiento a su obligación, es decir que alrededor de 1.5 millones era omisos del Sistema de Seguridad.

Teniendo en cuenta el objetivo de esta institución se iniciaron algunos procesos con el fin de combatir la evasión, tales como:

- Proporcionar información real y de utilidad mediante las conocidas acciones persuasivas.
- Organización y planeación con instituciones y gremios para promover dicha información.
- Eliminación de barreras en los procesos de pago.

⁴⁹ UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL UGPP. [En línea] Bogotá. [Consultado: 27 junio de 2019] Disponible en: <http://www.augura.com.co/wp-content/uploads/2015/10/Capacitaci%C3%B3n-Aspectos-relevantes-de-la-Unidad-Sep.-15-Catorcen.pdf>

- Capacitaciones sobre los aspectos más relevantes.

De igual manera y con el fin de intensificar el control:

- Se informa a los empleados de su papel en el proceso de control, teniendo en cuenta que el sistema deberá informarle al empleado mediante un reporte la fecha y el valor pagado de sus aportes parafiscales. En caso de que el empleado no vea reflejados sus pagos podrá mediante comunicación directa a La Unidad informar para que sea esta quien realice la respectiva investigación.
- El estudio de evasión realizado en 2012 se empezó a realizar de manera anualizada, permitiendo mayor estudio sobre los verdaderos problemas y posibles soluciones para que esa cultura de pago se vaya instaurando.
- Se introducen más validaciones en el proceso de grabación de la PILA y se empieza a trabajar en disminuir los tiempos de fiscalización.
- Sanciones monetarias por cualquiera de las fallas, mora, inexactitud, omisión, no envío de información.
- Diseño de acciones tanto persuasivas como coactivas.

En el siguiente organigrama se puede apreciar mejor la estructura que compone la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal:

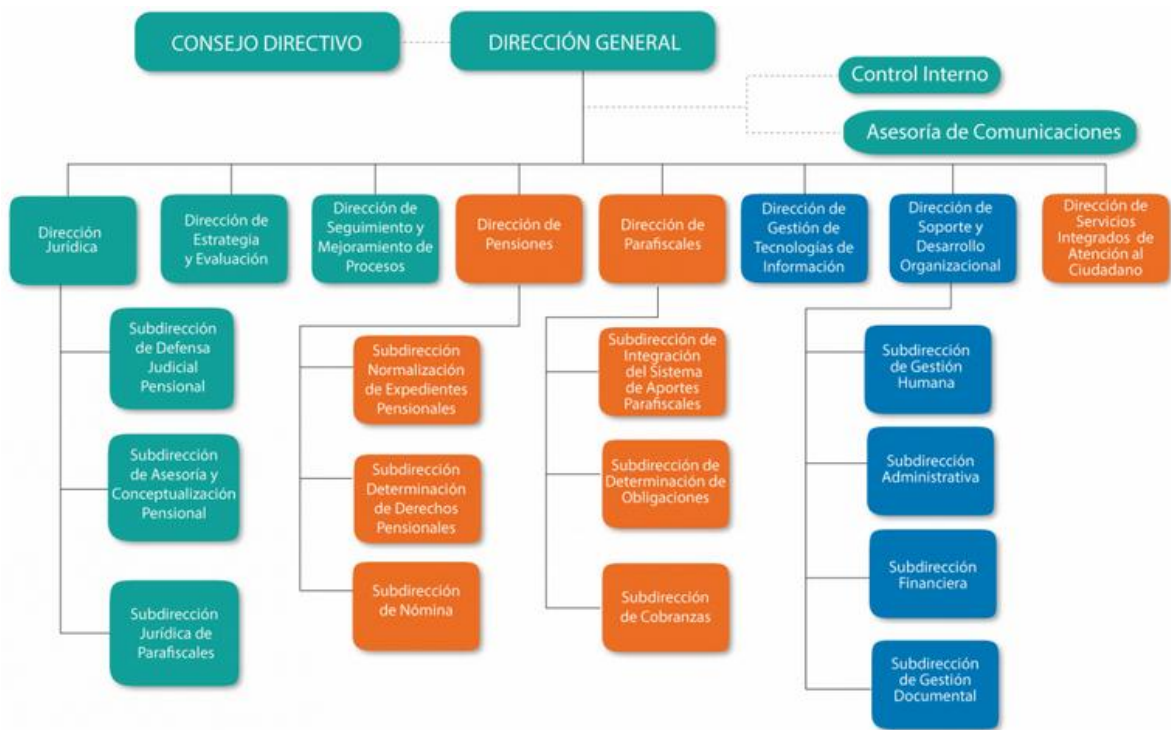


Ilustración 1 Organigrama de la UGPP.

FUENTE: Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal. Organigrama [En línea] Disponible en <https://ugpp.gov.co>

Aunque todos los departamentos que la componen realizan un trabajo excepcional y conjunto para cumplir a cabalidad los objetivos de este ente de control, para efectos de este trabajo investigativo, es importante destacar la labor realizada por la Dirección de parafiscales, dividida en tres subdirecciones y con funciones específicas a saber que contribuyen en gran medida a la detección de conductas inapropiadas y la generación de esa cultura de pago.

En primer lugar y como se puede verificar en su estructura orgánica se encuentra la Subdirección de Integración del Sistema de Aportes Parafiscales, la cual se encarga de revisar las denuncias interpuestas y realizar los cruces de datos necesarios que justifique o desapruében dichas afirmaciones. Seguido se encuentra la Subdirección de Determinación de Obligaciones encargada de

investigar el correcto cumplimiento en cuanto a la liquidación y pago de aportes. Finalmente, se encuentra la Subdirección de Cobranza que cumple con la función de proferir las comunicaciones necesarias con miras a recuperar los pagos dejados de percibir.

A manera de resumen se pueden identificar como labores principales que gestiona la UGPP:

- a) Sensibilización: Capacitaciones sobre los procesos que adelanta la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.
- b) Acciones persuasivas: Envío de comunicación al obligado a aportar con información de una posible falta e invitación para que corrija su proceso de manera consiente y voluntaria.
- c) Fiscalización: Es un proceso regido por el estatuto tributario en el que se busca verificar detalladamente el comportamiento de los obligados a aportar al sistema, con el fin de identificar posibles irregularidades a corregir.

8.2. ACCIONES PERSUASIVAS

Una acción persuasiva es una comunicación que puede ser física o electrónica, donde como en este caso la UGPP le realiza a la persona o empresa una invitación para revisar voluntariamente sus aportes al Sistema General de

Seguridad Social – SGSS, para que de manera consiente a partir de este momento empiece a realizar su proceso de aportes de manera correcta⁵⁰.

Las acciones persuasivas que adelanta La Unidad tienen como finalidad 3 objetivos a mencionar:

- a) Contribuir a generar una cultura de pago de aportes al Sistema General de la Salud Social, velando por el bienestar de los obligados.
- b) Generar mayores recursos que garanticen el funcionamiento del SGSS.
- c) Evitar el cobro de sanciones e intereses por procesos de fiscalización impuestos a las empresas o trabajadores independientes.

La UGPP tiene hasta 5 años para fiscalizar y/o sancionar al obligado hasta la notificación del requerimiento de información, la notificación de los cargos o el requerimiento para realizar la declaración o corrección de la información.

⁵⁰ UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL UGPP. [En línea] Bogotá. [Consultado: 15 mayo de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/01102018-Presentacion-Independientes-V3.pdf>

8.3. PROCESO PARA ACCIONES PERSUASIVAS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCAL

Dentro de las actividades llevadas a cabo por La unidad se reconocen las siguientes etapas que comprenden su proceso administrativo para el cumplimiento de las acciones persuasivas⁵¹ básicamente comprende los siguientes pasos:

8.3.1. Etapa de investigación

Aquí se definen dos procesos, el primero el requerimiento en el tiempo que defina la unidad y en segundo lugar un requerimiento de declaración que tiene un plazo para declarar y corregir de 1 mes.

8.3.2. Etapa de determinación

En esta realiza la liquidación oficial, esta tiene un tiempo de 6 meses para proferir dicha liquidación

8.3.3. Etapa de discusión

Aquí se da el recurso de reconsideración en un tiempo de 10 días hábiles y un término para emitir decisión final de 6 meses.

⁵¹ QUINTERO, Lalinde. Carolina. UGPP. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 mayo de 2019] Disponible en: <https://prezi.com/hi1glmde-9bp/ugpp/>

8.4. SANCIONES

Teniendo como base el documento de Claudia Caicedo se procede a identificar 5 tipos de sanciones de la siguiente manera:

8.4.1 Sanción por no declarar

Inicialmente con la ley 1607 se 2012 se establecía el cálculo de la sanción de acuerdo al número de empleados que tenía el aportante, con porcentajes que iban desde el 1,6% hasta el 16%; luego con la ley 1819 de 2016 el cálculo cambio, estableciéndose un 5% por cada mes o fracción del valor dejado de pagar, esto cuando se atiende al requerimiento realizado inicialmente, pero para cuando el pago se da luego de la liquidación oficial el porcentaje aumenta al 10%.

	Antes de la notificación del requerimiento de información.	Requerimiento de información y antes del requerimiento para declarar y/o corregir	Con la notificación de requerimiento para declarar y/o corregir (dentro del tiempo para responder)	Después de vencer el tiempo para responder el Req. Para declarar o con la notificación de la declaración oficial.
% SANCIÓN	0%	0%	5% por cada mes o fracción de mes	10% por cada mes o fracción de mes
		MÁXIMO:	100% del valor	200% del valor

IMPORTANTE: La sanción aplica sobre el valor dejado de liquidar y pagar.

Ilustración 2 Sanción por no declarar.
FUENTE: Construcción propia.

8.4.2. Sanción por inexactitud

Con la ley 1607 de 2012 se establecían los porcentajes del 20%, 35% y 60% aplicable sobre el mayor valor a pagar generado entre la corrección y la declaración inicial; sin embargo ya con la ley 1819 del 2016 se eliminó el porcentaje del 20% manteniendo los otros establecidos en la norma inicialmente.

También en la ley 1607 de 2012 se establecía que el aportante podía exonerarse de la sanción si corregía antes de que fuera requerido, plazo que fue extendido con la ley 1819 de 2016 y ahora se permite la exoneración hasta la fecha que sea requerido.

	Antes de la notificación del requerimiento de información.	Requerimiento de información y antes del requerimiento para declarar y/o corregir	Con la notificación de requerimiento para declarar y/o corregir (dentro del tiempo para responder)	Después de vencer el tiempo para responder el Req. Para declarar o con la notificación de la declaración oficial.
% SANCIÓN	0%	0%	35%	60%

Ilustración 3 Sanción por inexactitud.

FUENTE: Construcción propia.

8.4.3. Sanción por no envío de información

Inicialmente con la ley 1607 de 2012 la sanción que se imponía iba de 5 UVT y la máxima que se podía imponer era al llegar a los 5 años, en la cual se establecían 9125 UVT. Ya para la reforma tributaria de la ley 1819 de 2016 se establecía que la sanción sería dependiendo el tiempo y/o la gravedad con relación a la tardanza en la entrega de la información. Pero con la ley 1943 de 2018 se

estableció que el porcentaje de reducción de la sanción dependerá del mes de entrega de la información y los ingresos brutos del obligado.

SANCIÓN	REDUCCIONES	REQUISITOS PARA APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN
De acuerdo al tiempo que se haya tardado en entregar la información desde 1 a más de 12 meses y de 30 UVT a 15.000 UVT	Del 90% al 50% de la sanción, dependiendo del mes en que se haga	Entrega de a información completa.
	la entrega, y de los ingresos brutos de la declaración de renta presentada de 10.000 a 300.000 UVT	Pago de la sanción reducida dentro del mes en que se entregue la información y máximo dentro del mes siguiente.

Ilustración 4 Sanción por no envío de información.

FUENTE: Construcción propia.

Dentro de los hechos que dan lugar a una sanción estarían:

- Entregar la información de forma extemporánea.
- No entregar la información.
- Suministrar información incompleta.
- Entregar la información con errores.

8.4.4. Sanción a las asociaciones, agremiaciones, y demás personas que realicen afiliaciones colectivas de forma ilegal

Con la ley 1607 de 2012 se establecía una sanción de hasta 200 UVT, valor que no fue modificado con la ley 1819 de 2016, pero con la ley 1943 de 2018 se habla de 200 UVT MENSUALES con una máxima de 2.400 UVT para imponer sanción.

8.4.5. Sanción a las administradoras del sistema por incumplimiento en los estándares de cobro

Este ítem solo aparece hasta la Ley 1819 de 2016 donde se establece que la sanción por incumplimiento de este es la máxima por no envío de información, es decir 15.000 UVT, ya para la Ley 1943 de 2018 se precisa no solo es para las agremiaciones y asociaciones, sino también aplicado para personas naturales y/o jurídicas.

Con el apoyo de la unidad en cada uno de estos pasos, se busca fortalecer el proceso de contribución a los aportes de seguridad social y parafiscales, pues culturizar a las personas que se encuentran obligadas a contribuir al sistema es una tarea que requiere un esfuerzo constante y una búsqueda de estrategias de mejora constantes, papel que ha venido desempeñando este ente con grandes resultados los últimos años, resultados que hoy por hoy se evidencian en sus cifras de disminución de la evasión a nivel nacional.

Como se indica en el artículo del diario Portafolio, hasta la Ley 1607 de 2012 la UGPP solo tenía dos tipos de sanciones para aplicar, por omisión y por inexactitud; sin embargo con la entrada en vigor de la Ley 1819 de 2016 también se creó la sanción por mora.⁵²

⁵² PORTAFOLIO. Mayo 23 de 2018 [En línea] Bogotá. [Consultado: 14 junio de 2019] Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/ugpp-incluye-pagos-no-salariales-al-liquidar-el-ibc-517416>

8.4.6. Ejemplo de sanción

Con el fin de entender mejor la temática de las sanciones se hará la suposición de que una empresa con 100 empleados la cual tenía vencimiento para declarar sus aportes el 5 de julio de 2015 dejó de pagar los aportes correspondientes a junio, por lo cual se presenta la siguiente situación:

Periodo: Junio de 2015

Vencimiento: 5 Julio de 2015

Empleados: 100

Valor dejado de pagar: \$1.000.000

Fecha de presentación final: 14/09/2017

Al presentar la declaración por los 27 meses le corresponde en la tabla el 5% al momento de tener la notificación de requerimiento para declarar.

Y una sanción del 10% si se declara cuando el tiempo transcurrido ya tenga la notificación de liquidación oficial por parte de la Unidad de Gestión Pensional Y parafiscal, en ese orden de ideas la sanción sobre este último será de \$2.000.000

9. INGRESO BASE DE COTIZACIÓN

El IBC es el valor sobre el cual se deben realizar los cálculos de la contribución de cada afiliado al sistema. Para realizar la liquidación se deberá tener en cuenta lo dispuesto en el Art 127 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que se indica: “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 cual fuere 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 descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”⁵³

Para esto es importante determinar la diferencia en el cálculo de dicho índice para los siguientes casos:

9.1. CALCULO CORRECTO DEL IBC PARA EMPLEADOS

Para realizar la liquidación correcta del IBC se deberán tener en cuenta el total de la remuneración, es decir: El salario básico + otros pagos laborales + los pagos no salariales.

Luego de tener claros dichos conceptos se procederá a identificar:

IBC = Salario básico + Otros pagos no laborales + 40% excedente pago no laboral*

⁵³ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Bogotá. [Consultado: 27 junio de 2019]
Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

*Estos pagos no laborales incluyen todos los dispuestos en los artículos 128 y 130 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para tener claridad en los que se consideran pagos salariales se identifican allí, el sueldo, todos aquellos pagos en dinero o especie como contraprestación directa del servicio, entre ellos están las primas, las horas extras, bonificaciones habituales, porcentajes de ventas y las comisiones.

De igual manera se identifican entre los pagos no salariales las bonificaciones ocasionales y por mera liberalidad, es decir bonificaciones, primas y gratificaciones ocasionales.

De igual manera, tal y como lo menciona la normatividad el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 es necesario tener en cuenta que si dichos pagos no laborales superan el 40% del valor total remunerado se deberá tener en cuenta el excedente dentro del cálculo del IBC.

En el siguiente ejemplo se puede evidenciar de mejor manera el cálculo correcto del IBC:

Un empleado tiene un salario básico por valor de \$3'000.000, unos pagos no laborales por \$2'150.000 los cuales comprenden auxilio de movilización y otras bonificaciones, además tiene unos pagos laborales por \$130.000 para poder realizar los cálculos se suman los valores anteriores dando como resultado un sueldo para este trabajador de \$5.280.000 como se observa en la siguiente gráfica.

SALARIO BASICO	3.000.000
OTROS PAGOS LABORALES	130.000
TOTAL PAGOS NO LABORALES	2.150.000
TOTAL SUELDO:	5.280.000

TOTAL PAGOS NO LABORALES	2.150.000
TOPE DEL 40%	2.112.000
DIFERENCIA	38.000

Ilustración 5 *Calculo correcto del IBC*

FUENTE: *Construcción propia*

Entonces luego de tener estos importantes datos claros, se procede a calcular el 40% del valor total de la remuneración; es decir se toma el valor de \$5.280.000 y se multiplican por el 0,4, teniendo como resultado un tope de pagos no laborales de \$2.112.000.

Ya teniendo el dato anterior se compara con el valor de los pagos no laborales y se calcula la diferencia restando al valor inicial pagado en nómina, es decir el \$2.150.000 el valor tope del 40% obteniendo:

De esta manera el valor que se deberá tomar como IBC para el cálculo de salud, pensión y riesgos laborales en este caso será:

SALARIO BASICO + OTROS PAGOS NO LABORALES + DIFERENCIA

Es decir:

IBC EMPLEADO = 3'000.000 + 130.000 + 38.000

IBC EMPLEADO = \$3'168.000

9.2. IBC PARA INDEPENDIENTES

Este será calculado teniendo en cuenta la declaración anual que según el Decreto 3085 de 2007, deberá ser presentada por cada uno de los trabajadores independientes máximo en el mes de febrero y la cual será usada para establecer el IBC que deberá aplicarse desde el mes de febrero hasta enero del próximo año.⁵⁴

Es importante de igual manera hacer énfasis en los cambios realizados por la Ley 1955 de 2019 sancionada por el presidente de la república en cuanto a este tema, pues con el artículo 244 se deroga el artículo 135 de la Ley 1753 de 2015, evidenciando de manera clara la eliminación de la obligación de los contratantes de liquidar las retenciones y el recaudo de los aportes al Sistema de Seguridad de los independientes, la cual mediante el mencionado artículo 135 empezaría a tener cumplimiento desde junio de 2019.

Dicho lo anterior, es claro que mediante el artículo 244 se establece la manera de cotizar al Sistema a mes vencido, con una base mínima de cotización del 40% del valor mensualizado del valor total del contrato sin incluir en este el valor del Impuesto al Valor Agregado; aclarando especialmente que el Índice Base de Cotización no puede ser inferior a un (1) SMMLV ni exceder 25 SMMLV.

Según lo mencionado en el artículo 2 de la ley 1562 de 2012 los aportes a la Administradora de Riesgos Profesionales se deberán realizar solo si el contrato es

⁵⁴ PALACIO, Diego. Decreto 3085 De 2007 [En línea] Bogotá. [Consultado: 14 junio de 2019] Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=26173>

mayor a un mes, conforme a la tabla general de riesgos en la que se clasifica el individuo dependiendo de su actividad laboral. Solo para los casos en que el riesgo sea nivel 4 o 5 (superior), el pago de dichos aportes deberá ser realizado por el contratante.

El cálculo entonces para los independientes por cuenta propia o con contrato diferente a prestación de servicios se realizará de la siguiente manera:

IBC INDEPENDIENTES POR CTA PROPIA = Calculo de los ingresos recibidos durante un mes – Costos que se derivan de actividad + 40%

9.3. ERRORES MÁS COMUNES EN EL CALCULO DEL IBC

Verificando las cartillas de información que provee la UGPP se encuentran dentro de los errores más comunes en el cálculo del Índice Base de Cotización:

- No incluir todos los pagos salariales en la base.
- Calcular de manera incorrecta las exoneraciones de aportes a salud, ICBF y SENA. Se puede tener exoneración de dichos pagos frente a los trabajadores con salario inferior a 10 SMMLV, pero no aplica para el caso de los trabajadores con salario integral.
- No calcular la base que corresponda teniendo en cuenta la naturaleza del pago, es decir, por vacaciones, licencias, incapacidades, entre otros.
- No incluir el exceso de pagos no salariales para el pago de aportes

10. PRINCIPALES INDICIOS DE EVASIÓN PARA LA UGPP

10.1. OMISIÓN EN LA AFILIACIÓN

La UGPP define que se presenta omisión cuando el empleador no realiza la afiliación a uno o más de un subsistema y como consecuencia de esto no declaro ni realizo los pagos respectivos.

De igual manera esta institución indica que para el caso de los individuos que reúnen como mínimo una de las siguientes características:

- Realiza una actividad económica por cuenta propia.
- Tiene un contrato diferente prestación de servicios.
- Tiene alguna actividad que genera alguna utilidad.
- Genera ingresos por prestación de servicios.

Será considerado como independiente, además si percibe ingresos iguales o por más de un (1) SMMLV se considera como independiente con capacidad de pago, por lo tanto debe realizar sus respectivos aportes a los sistemas correspondientes.

En caso de haber omitido estos pagos tanto por concepto de empleado como de independiente se deberá proceder a realizar los cambios correspondientes en la planilla N de correcciones.

10.2. INEXACTITUD

Se habla de inexactitud cuando el pago de los aportes corresponde a un menor valor de los que se deberían registrar en la PILA. Para este tipo de correcciones la UGPP hace énfasis en el uso de la planilla N, asignada para corregir las inexactitudes de los aportantes en el IBC calculado.

Teniendo en cuenta las características para ser considerado independiente, se presume inexactitud en los pagos cuando en el sistema se reporta información con un IBC menor al que realmente refleja la condición económica del independiente.

Para corregir esta inexactitud según considera La Unidad, se deberá ajustar el IBC y que coincida con lo que realmente percibe el empleado o independiente.

10.3. USO INADECUADO DE LA PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE APORTES

Según el documento de la UGPP denominado Indicios de evasión por PILA se enumeran 4 usos inadecuados y frecuentes de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes⁵⁵ a saber:

Para que un empleado pueda ser clasificado como aprendiz SENA, este debe estar registrado en las bases de datos del SENA, al no aparecer en la base de

⁵⁵ UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAAFISCAL. Indicios de evasión por PILA [En línea] Bogotá. [Consultado: 23 junio de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/ABECE-Aportantes-Indicios-Evasion-PILA.pdf>

datos general se estarían evadiendo el correspondiente pago de pensión de dicho empleado, teniendo en cuenta su aparente condición de aprendiz.

Para realizar la corrección correspondiente solicitada por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal se requiere diligenciar la planilla la planilla N y proceder a realizar los pagos correspondientes.

11. ANÁLISIS DE ESTADÍSTICAS EVASIÓN DE APORTES EN COLOMBIA DE 2012 A 2016

De acuerdo a la información obtenida de las bases de datos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público sobre la Evasión de parafiscales, se ha realizado la construcción del siguiente cuadro resumen de la información y de allí un gráfico por cada uno que permite detallar mejor la variación. Cabe realizar la aclaración que la última información disponible se encuentra solo hasta dicho año, razón por la que el comparativo se realiza entre el 2012 fecha en que se inició un mayor control por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal y 5 años más tarde con el fin de evaluar los cambios en estos rubros.

Para el caso de la salud:

SALUD		
AÑO	OBLIGACION PAGOS	BILLONES DE PESOS
2012	Salud Total	2,78
2012	Salud Dependientes	0,56
2012	Salud Independientes	2,22
2013	Salud Total	3,89
2013	Salud Dependientes	0,67
2013	Salud Independientes	3,22
2014	Salud Total	5,25
2014	Salud Dependientes	0,89
2014	Salud Independientes	4,36
2015	Salud Total	7,36
2015	Salud Dependientes	2,40
2015	Salud Independientes	4,96
2016	Salud Total	6,48
2016	Salud Dependientes	1,76
2016	Salud Independientes	4,72

Tabla 1 Pagos en Salud 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.

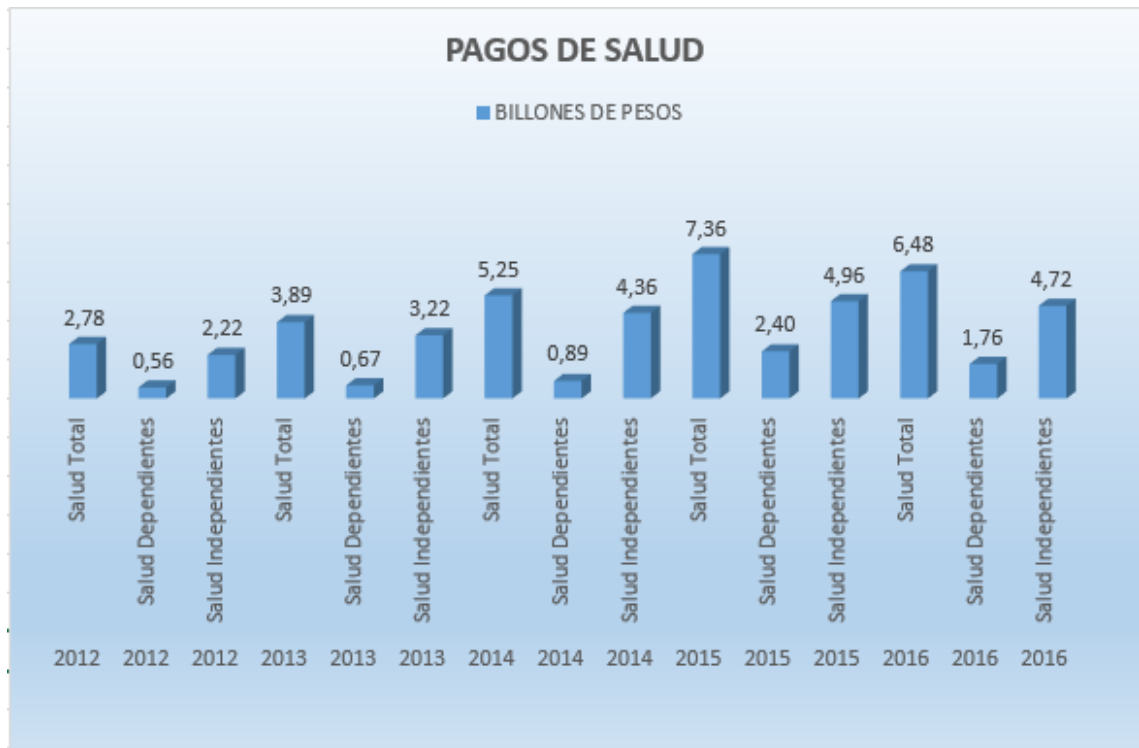


Ilustración 6 Pagos de salud de 2012 a 2016.

FUENTE: Construcción propia.

Se puede ver cómo los pagos pasaron de 2,78 billones de pesos en 2012 a 6,48 billones recaudados en 2016. De igual manera se evidencia que en el año 2015, los pagos totales realizados tanto por independientes como por empleados son mayores que para el año siguiente, teniéndose así una disminución de 0,88 billones en este periodo próximo.

En cuanto a los pagos de pensión, se evidencia que para el año 2012 las estadísticas muestran un recaudo por este concepto de 3,53 billones de pesos, valor que siguió aumentando en un 116% el recaudo de pensiones en los siguientes 5 años.

AÑO	OBLIGACION PAGOS	BILLONES DE PESOS
2012	Pensión Total	3,53
2012	Pensión Dependientes	0,97
2012	Pensión Independientes	2,56
2013	Pensión Total	5,04
2013	Pensión Dependientes	1,37
2013	Pensión Independientes	3,67
2014	Pensión Total	6,96
2014	Pensión Dependientes	1,99
2014	Pensión Independientes	4,97
2015	Pensión Total	7,88
2015	Pensión Dependientes	2,19
2015	Pensión Independientes	5,69
2016	Pensión Total	7,66
2016	Pensión Dependientes	2,25
2016	Pensión Independientes	5,41

Tabla 2 Pagos en pensión de 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.

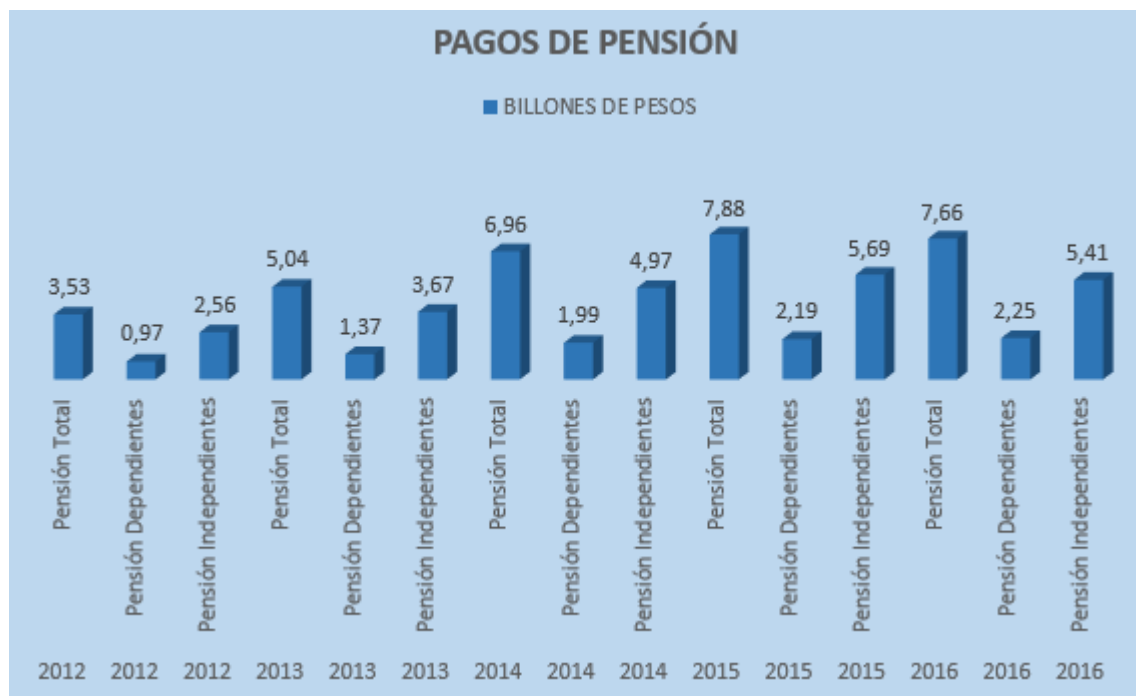


Ilustración 7 Pagos de pensión de 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.

Los pagos de ARL han tenido un aumento constante, es decir que en los periodos siguientes al 2012 no se ha tenido ninguna disminución de año a año, dato que logra poner en evidencia los resultados positivos que ha tenido dicha Unidad de control. Adicional a ello la sanción de nueva normatividad como por ejemplo el caso del Decreto 723 de 2013⁵⁶ en la que se establece la obligación del contratante de afiliar al independiente con el que mantiene un vínculo por medio de un contrato de prestación de servicios a una ARL y la obligación de realizar la liquidación y pago por el tiempo que dure el contrato aunque el contrato sea menor a un mes, en este caso solo aplica para quienes tengan un nivel de riesgo clasificado como IV o V, lo que ha dado como resultado mayor efectividad en el recaudo de las obligaciones por concepto de riesgos profesionales:

ARL		
AÑO	BILLONES DE PESOS	%
2012	0,46	16%
2013	0,49	17%
2014	0,57	20%
2015	0,65	23%
2016	0,71	25%
TOTAL	2,88	100%

Tabla 3 Pagos de ARL de 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.

⁵⁶ ACTUALICESE. Pago de ARL para trabajadores independientes con contratos inferiores a un mes [En línea] Bogotá. [Consultado: 19 septiembre de 2019] Disponible en: <https://actualicese.com/pago-de-arl-para-trabajadores-independientes-con-contratos-inferiores-a-un-mes/>

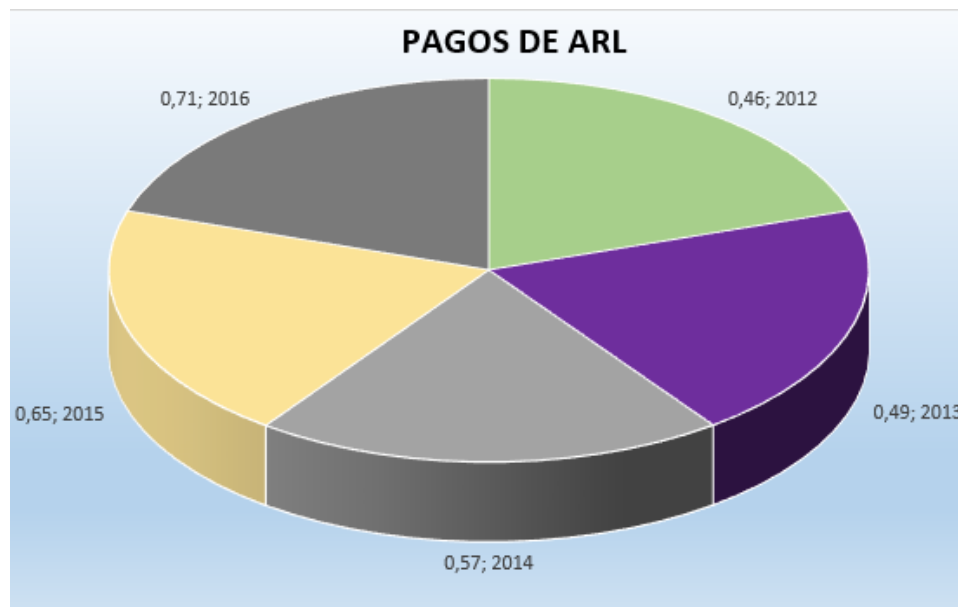


Ilustración 8 Pagos de ARL de 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.

Para el caso de los pagos de ICBF se puede apreciar que el aumento en los valores recaudados fue aumentando progresivamente y aunque para el año 2015 el recaudo disminuye notablemente en aproximadamente 2 billones de pesos, para el año 2016 logra reajustarse y evidenciar un aumento mayor al de los años anteriores, lo que supone un probable control sobre los resultados obtenidos durante aquel año, un seguimiento y una buena estrategia correctiva que permitió volver al manejo de La Unidad sobre estos dineros:

ICBF		
AÑO	BILLONES DE PESOS	%
2012	0,08	10%
2013	0,11	14%
2014	0,19	24%
2015	0,17	22%
2016	0,23	29%
TOTAL	0,78	100%

Tabla 4 Pagos de ICBF de 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.



*Ilustración 9 Pagos de ICBF de 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.*

En los pagos al SENA se evidencia de igual manera un aumento entre los años 2012 a 2014, para el año 2015 el recaudo disminuye y ya para el año 2016 vuelve a retomar el aumento que venía presentando con anterioridad:

SENA		
AÑO	BILLONES DE PESOS	%
2012	0,04	9%
2013	0,05	11%
2014	0,11	24%
2015	0,10	22%
2016	0,16	35%
TOTAL	0,46	100%

*Tabla 5 Pagos al SENA de 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.*



Ilustración 10 Pagos al SENA de 2012 a 2016.
FUENTE: Construcción propia.

En general, se logra ver la influencia que ha tenido no solo la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal sobre esa anhelada cultura de pago que tiene como objetivo implementar esta institución sino también el impacto de las nuevas normas sancionadas con el fin de mitigar el riesgo de evasión, pues independientemente de los retrocesos que pudo tener en el recaudo puntualmente en el año 2015, se evidencia un gran avance en los recaudos de aportes sociales y parafiscales en el territorio nacional lo que claramente es un logro no solo para este ente, sino para los habitantes del país, pues estos pagos repercuten positivamente en el acceso a programas y ayudas de las que pueden beneficiarse, impactando al individuo y su calidad de vida.

12. ANÁLISIS NIC Y NIIF BENEFICIOS A EMPLEADOS

La NIC 19 entro en vigencia desde el 1 de enero del año 2013, en esta se busca guiar el registro contable de todas aquellas prestaciones sociales, teniendo en cuenta también las retribuciones consideradas como de corto plazo como los son el salario, permisos remunerados por enfermedad y retribuciones en especie, pensiones, asistencia medica e indemnizaciones por despido.

Tanto en la NIC como en la NIIF se realiza claridad sobre dichos importes, los cuales serán reconocidos en el momento o el mismo periodo en el que el empleado presto sus servicios al empleador, no al momento en qué se realice el pago de estos.

Se indica que todas las retribuciones a pagar en un periodo de tiempo menor a 12 meses se consideran de corto plazo y se reconoce el gasto en el mismo periodo. De igual manera los activos que estén en un fondo de prestaciones para empleados a largo plazo deberán ser reconocidos como activos.

Independientemente de si aquellos beneficios adquiridos por los empleados son obligatorios, es decir que están contemplados en la ley del país o si estos son solo el resultado de las costumbres que practica dicha empresa, serán aplicables en los términos financieros aquí nombrados, aplicando un estándar tanto contable como financiero para su registro y tratamiento.

Con el objetivo de tener claridad en los rendimientos de los aportes consignados en dichos fondos, el empleador por lo general, deberá guardar y controlar

detalladamente, las transacciones más significativas mediante informes de estados de cuenta, un análisis de los rendimientos obtenidos y un resumen puntual de la política por la que se regirá dicho fondo.

Para los planes de beneficios definidos, se indica la necesidad del asesoramiento de un profesional con el fin de que evalúe pertinentemente el comportamiento financiero del plan y permitir realiza recomendaciones oportunas acerca de las aportaciones futuras que debe alcanzar el fondo para que sea eficiente.

Se hace necesaria la implementación de un método de salarios proyectados al hacer uso los fondos de beneficio por retiro, teniendo en cuenta que estos serán establecidos por el empleado partiendo sobre la base de continuidad del plan; además que al ser determinados sobre el salario final del beneficiario al momento de su retiro es preciso contar con una proyección de salario y tasa de rendimiento para evitar que el informe se vea súper - capitalizado y de esta manera muestre información irreal que no permitan tomar decisiones acertadas con base en ella.

CONCLUSIONES

El Sistema de Protección Social colombiano aún tiene vacíos en cuanto a normatividad y control de quienes de una u otra forma resultan beneficiados de aquellos aportes, puesto que los continuo cambios y reformas a las leyes ya existentes dejan un vacío cada vez que se deroga un artículo, un ejemplo es la sanción del Decreto 1273 del 23 de julio del 2018 el cual informo que hasta el mes de mayo de 2019 los contratistas debían realizar sus aportes por su cuenta y desde el mes siguiente, estas retenciones las harían los consorcios, patrimonios autónomos y uniones temporales; sin embargo en el año 2019 se derogo este apartado normativo. Otro ejemplo son las pensiones por invalidez mencionados en la Ley 100 de 1993 originalmente pues no especifica si la condición para alcanzar este beneficio cobija solo a las personas con discapacidad causada por accidente laboral o si la discapacidad causada por patologías también clasifica. Estos vacíos han ido llenándose con las reformas realizadas años después.

Los aportes de seguridad social y parafiscal son importantes, pues son para beneficio de cada uno de los contribuyentes, ayudan a proteger el acceso a los derechos básicos en salud y bienestar del afiliado y de sus posibles beneficiarios, en el caso de que los hubiere.

Por otro lado, son estos aportes los encargados de minimizar el riesgo del sufrimiento de enfermedades a futuro como consecuencia de los diferentes situaciones laborales a los que puede estar expuesto el trabajador en sus diversas actividades cotidianas, de esta manera se mitiga el impacto de enfermedades, licencia de maternidad o cualquier otra incapacidad del individuo, de la mano de la responsabilidad social empresarial a la que por ley las empresas hoy por hoy están obligadas a conocer y mantener.

El objetivo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal es fortalecer la cultura de pago de los colombianos y es allí donde se evidencia la necesidad de una mayor capacitación acerca de la importancia y los beneficios de aportar al Sistema, puesto que como se ha mencionado, el ciudadano ha forjado una incredulidad en lo efectivo que puede ser el sistema de seguridad social y consecuentemente algunos colombianos deciden no aportar, aun cuando algunos si conocen los beneficios que obtendrán.

La protección social ha sido desde hace siglos una prioridad, considerando que puede evitar a futuro un desequilibrio económico, por ello la gran preocupación de instituciones como el Ministerio de salud y las administradoras de riesgos profesionales, enfocadas en prevenir mediante capacitaciones dichos problemas. Desde la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal, se cumple una función similar actuando como la “DIAN” en todo el proceso de vigilancia y control del recaudo de dichos aportes y así como esta importante institución de una u otra manera esta enfocada en velar por el bienestar social desde el control de los empleadores.

Finalmente, se evidencia como las continuas modificaciones a la normatividad son las que en ocasiones también fortalecen el desconocimiento de las leyes y/o decretos que tiene vigencia aumentando la omisión y/o inexactitud, como por ejemplo el caso de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo de 2018 - 2022, la cual emitía el nuevo tratamiento de aportes de independientes que inicialmente regiría desde mes de junio de 2019, sin embargo un mes antes fue derogado el artículo, por lo mismo los aportantes pueden no tener información actualizada de estas modificaciones y posibilitar la omisión del pago de aportes.

RECOMENDACIONES

Se debería realizar un estudio consciente de la situación de los aportes en el país, con el fin de disminuir las constantes reformas a las que se ven expuestos estos sectores.

Desde sus inicios, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal ha mostrado resultados positivos en cuanto a la disminución de la evasión del pago de aportes al Sistema de Protección, sin embargo aún faltan muchos estudios y por lo mismo sería recomendable mejorar la parametrización de los sistemas de información que den como resultado información casi inmediata en el momento en que se requiere, puesto que aunque esta institución cuente con 5 años para realizar el debido proceso de investigación y fiscalización en los casos que se requiere, aún hay empresas, empleados e independientes que logran esquivar estas revisiones

Es necesaria la actualización contante de contador público profesional en cuanto a dichos procesos, ya que le permite tener un mayor nivel de competitividad y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de su país. Por otro lado es recomendable para las empresas mejorar su cultura de pago, teniendo en cuenta la importancia del cuidado de la salud para el mejoramiento de la fuerza laboral del país, así como la generación de confianza para el sector en el que se desempeña.

Es de vital importancia fortalecer las instituciones encargadas de las funciones sociales, así como poner medidas que busquen disminuir la informalidad, sobre todo de aquellas pequeñas empresas.

BIBLIOGRAFÍA

ACCOUNTER.COM. Base para liquidar aportes al sistema general de la seguridad social. . [En línea] Bogotá. [Consultado: 25 abril de 2019] Disponible en: <https://www.accounter.co/normatividad/conceptos/base-de-cotizacion-para-liquidar-aportes-al-sistema-general-de-seguridad-social.html>

AMBITO JURIDICO. Aportes de los trabajadores independientes, avancemos, pero sin caer en el abismo. [En línea] Bogotá. 13 marzo 2019. [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/laboral-y-seguridad-social/aportes-de-los-trabajadores-independientes>

BOTERO, Llanos. Andres Humberto. Aportes de los trabajadores independientes al sistema de seguridad social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 24 mayo de 2019] Disponible en: aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/download/.../20785273

CENTRANGOLO, Oscar. La seguridad social en América Latina. Una propuesta metodológica para su medición y aplicación a los casos de Argentina, Chile y Colombia. Página 10. [En línea] Bogotá. [Consultado: 28 Marzo de 2019] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3731/1/S2009247_es.pdf

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Bogotá. [Consultado: 27 junio de 2019] Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

COMISION ECONOMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. La seguridad social en América Latina y el Caribe. Una propuesta metodológica para su medición y aplicación a los casos de Argentina, Chile y Colombia. [En línea]. [Consultado: 28 de marzo de 2019] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3731/1/S2009247_es.pdf

COMISION ECONOMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Transferencias intergeneracionales en América Latina: Su importancia en el diseño de los sistemas de protección social. [En línea]. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3786/S2010653_es.pdf?sequence=1

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-107/09 [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-307-09.htm>

DEPARTAMENTO NACIONAL DEL PLANEACIÓN. Sistema de seguridad social en Colombia Ley 100 de 1993. [En línea] Bogotá. [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx>

DIARIO EL TIEMPO. Colombianos no pagan seguridad social porque no se imaginan viejos. [En línea] Bogotá. [Consultado: 18 de septiembre de 2019] Disponible en: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14465268>

DIARIO LA REPUBLICA. Falta de reportes de los independientes representa el 70% de la evasión de para fiscales. [En línea] Bogotá. 3 diciembre 2018. 23 Páginas [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.larepublica.co/economia/falta-de-reportes-de-los-independientes-representa-70-de-evasion-de-parafiscales-2800679>

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Afiliación, pago y recaudo de aporte al Sistema general de seguridad social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 10 junio de 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/AFILIACION%20PAGO%20Y%20RECAUDO.pdf>

ESTATUTO TRIBUTARIO. Artículo 108, 383, 664 sobre retención en la fuente por salarios. . [En línea] Bogotá. [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: estatuto.co

FORTICH, Lozano. Iliana Marcela. Historia de la seguridad social en Colombia. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/.../3373/

FRANCO, Alvaro G. Seguridad Social y salud en Colombia estado de la Reforma. [En línea] Bogotá. [Consultado: 30 abril de 2019] Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/download/18768/19845>

GUERRERO, Ramiro. Cuadernos de protección social. [En línea] Bogotá. 3 diciembre 2018 [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.>

minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/CUADERNOS%20DE%20P
ROTECC%C3%93N%20SOCIAL%203.pdf

INSTITUTO NACIONAL DE CONTADORES PÚBLICOS. UGPP alerta sobre evasión de parafiscales de trabajadores independientes y sus fuertes sanciones. [En línea] Bogotá. 3 diciembre 2018 [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.incp.org.co/ugpp-la-dian-empleadores-no-estan-al-dia-los-parafiscales-trabajadores/>

INSTITUTO NACIONAL DE CONTADORES PÚBLICOS. UGPP es como la DIAN para empleadores que no están al día con los parafiscales de sus trabajadores. [En línea] Bogotá. [Consultado: 22 de marzo de 2019] Disponible en: <https://www.incp.org.co/ugpp-la-dian-empleadores-no-estan-al-dia-los-parafiscales-trabajadores/>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - OIT. De Bismarck a Beveridge: Seguridad social para todos. [En línea] Bogotá. [Consultado: 31 Marzo de 2019] Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm

INTERNATIONL LABOUR ORGANIZATION. Informe mundial sobre la protección social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf

JADETH, Cubides. Juan José. La tributación de la nómina y la función del revisor fiscal. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: https://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/nov/memorias_rev_fiscal_foro_firmas/eventos_rev_fiscal/VI_revisoria_fiscal/U_Externado_tributacion_nomina.pdf

LEGIS. El análisis del patrimonio e ingresos ocultos: una herramienta de la contaduría y la auditoría forense. Abril a junio 2013. [En línea] Bogotá. [Consultado: 24 de marzo de 2019] Disponible en: http://legal.legis.com.co/document/rcontador/rcontador_daa4c188144c0140e0430a0101510140/el-analisis-del-patrimonio-e-ingresos-ocultos-una-herramienta-de-la-contaduria-y-la-auditoria-forense/bf12dc681593af94bec8f3d0b7301148c75nf9?text=parafiscales&documentType=Art%C3%ADculo%20de%20revista

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Concepto Eps. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136516.html>

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Aseguramiento en riesgos laborales. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL. Planilla integrada de liquidación de aportes. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/pila.aspx>

PÁGINA DEL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Seguridad Social. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136516.html>

PALACIO, Diego. Decreto 3085 De 2007 [En línea] Bogotá. [Consultado: 14 junio de 2019] Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=26173>

PORTAFOLIO. Mayo 23 de 2018 [En línea] Bogotá. [Consultado: 14 junio de 2019] Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/ugpp-incluye-pagos-no-salariales-al-liquidar-el-ibc-517416>

QUINTERO, Lalinde. Carolina. UGPP. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 mayo de 2019] Disponible en: <https://prezi.com/hi1glmde-9bp/ugpp/>

ROCHA, Vuelvas. Anderson. Antecedentes históricos de la seguridad social en la salud: parte de la construcción de un país sin memoria. [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de mayo de 2019] Disponible en: revistas.ces.edu.co/index.php/odontología/article/downloadSuppFile/649/34

SENADO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993. [En línea] Bogotá. [Consultado: 4 abril de 2019] Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=5248>

TORRES, Flor. DIAZ, Rossana y Morantes, Carlos. Modelos de seguridad social en derecho comparado: casos ingles, alemán y mixto. [En línea] Santander. [Consultado: 30 de abril de 2019] Disponible en: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/innovando/article/download/3860/3239/>

UGPP. Seguridad Social y salud en Colombia estado de la Reforma. [En línea] Bogotá. [Consultado: 25 abril de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/funciones-de-la-unidad>

UGPP. ¿Quiénes somos? [En línea] Bogotá. [Consultado: 5 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-unidad>

UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL UGPP. [En línea] Bogotá. [Consultado: 15 mayo de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/01102018-Presentacion-Independientes-V3.pdf>

UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAAFISCAL. Indicios de evasión por PILA [En línea] Bogotá. [Consultado: 23 junio de 2019] Disponible en: <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/ABECE-Aportantes-Indicios-Evasion-PILA.pdf>