

**PROPUESTA PARA IDENTIFICAR LA ELUSIÓN Y EVASIÓN EN EL SISTEMA  
GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

**Escrito por**

Lorena Marcela Pizano Echeverri

## ÍNDICE

Introducción. Página 3.

¿Cómo se contrata? Página 4.

Elusión y Evasión: Nos afecta a todos. Página 9.

¿A quién favorece la evasión y/o la elusión? Página 12.

Bibliografía. Página 15.

La rutina ha demostrado que cualquier tipo de organización está expuesta a tener situaciones de éxito o de crisis. Interesante es conocer la ley y sus consecuencias, pero aún más atrayente es tener la disciplina suficiente para poder aplicarla en beneficio de un todo y no de un solo elemento.

Es fácil creer que la persona que *recibe el servicio* está en capacidad de estar informada para no cometer actos erróneos a la hora de cumplir sus obligaciones, pero en ocasiones esto no sucede. Por ello, se requiere preparar mediante diferentes tácticas focalizadas no sólo a la organización sino también al equipo de trabajo que la conforma.

La persona que *recibe el servicio* debe responsabilizarse de dos cosas: por un lado, si se habla de elusión, de reportar datos exactos que correspondan con la remuneración o la clase de riesgo a la cual se enfrenta la persona que *presta el servicio* y, por el otro, si se habla de evasión, de afiliar y trasladar los aportes a la seguridad social.

En este ensayo escrito se señala, teniendo en cuenta la teoría y la práctica, cómo la persona que *recibe el servicio* (contrata) utiliza de forma correcta o indebida las formas de contratación, aquellas que están bajo un marco legal, con el fin de minimizar riesgos y costos laborales (aportes a la seguridad social). Por esto, si requiere ampliar exitosamente el conocimiento sobre la ley en materia de elusión y/o evasión ¡HÁGALO!; puede llegar a ser de gran utilidad a la hora de hacer bien las cosas dentro de la organización.

Hace algunos años los altos ejecutivos de una empresa se caracterizaban por su capacidad de control, organización, planeación, administración y sobre todo por su habilidad para dar órdenes correctas. Sin embargo, con el paso del tiempo la función del administrador empezó a modificarse, exigiendo entre otras cosas el cumplimiento de la ley en materia de Seguridad Social en Colombia.

Las Formas de Contratación y el Sistema de Seguridad Social en el país ha tenido profundos cambios a partir de la Ley 100 de 1993, donde se crea el *Sistema General de la Seguridad Social Integral*, abarcando entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, y regímenes generales establecidos para riesgos profesionales, salud, pensión y parafiscales.

“Esta Ley elimina el papel central del Estado en la prestación de los servicios de la Seguridad Social, y establece un sistema de competencia basado en el ahorro individual que privatiza las pensiones. Aunque es importante indicar que cada trabajador puede elegir voluntariamente la Entidad que le prestará la atención médica o la que le gestionará sus aportes para pensiones”.<sup>1</sup>

Por tanto, en la actualidad, se necesita capacitar de forma adecuada y oportuna a trabajadores, profesionales, empresarios y altos directivos con los mensajes clave correspondientes a las condiciones justas y las leyes vigentes para no perder la razón de ser del *Sistema de Seguridad Social Integral*: eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación.

De esta manera, este escrito permitirá identificar y potencializar la información que se debe tener en cuenta a nivel global.

### **¿Cómo se contrata?**

El que *presta el servicio* de igual manera, y de un tiempo para acá, ha cambiado su visión de lo que significa tener y mantener un trabajo con una u otra forma de contratación debido a que entre más conocimiento se adquiere, pues más exigente se vuelve la persona. Así como nos lo indica Camilo Cuervo, abogado

---

<sup>1</sup> SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Consultado el 11 de octubre de 2010 de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html)

laboral, “hoy decir que existe un contrato mejor que otro no es válido, el mejor tipo de contrato es el que se adapte a su necesidad como empleador y al igual lo que necesita usted como trabajador”.<sup>2</sup>

Actualmente se tiene referencia de seis (6) diferentes tipos de contratación;<sup>3</sup> cada uno tan diferente, pero tan similar a la vez, que si no se logra actuar con tacto y conocer sus reales especificaciones y/o requisitos puede llegar a formarse un verdadero caos, no beneficioso para las partes.

El primero de estos se llama *Contrato de Trabajo*, el cual es el más utilizado y el que menos problemas genera. Este se reconoce porque posee tres elementos esenciales, empezando porque hay una prestación de servicio, existe una subordinación y por último tiene una remuneración. Dentro de este mismo punto se puede observar cómo este puede llegar a ser verbal o escrito, de término fijo o indefinido. El Empleado goza de todas las prestaciones sociales (riesgos profesionales, salud, pensión y parafiscales), las cuales son responsabilidad del empleador ciento por ciento.

Se puede hablar de igual manera de las *Empresas de Servicios Temporales*, las cuales se encargan de pagarle y afiliar al trabajador en misión. Según el Decreto 24 de 1998, se denomina “empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades. La seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales) respecto de los trabajadores en misión es responsabilidad de la empresa de servicios temporales”.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> EL EMPLEO.COM. Tendencias laborales. Formas de contratación en Colombia. Consultado el 12 de octubre de 2010 de [http://noticias.empleo.com/colombia/tendencias\\_laborales/formas-de-contratacin-n-en-colombia/7399531](http://noticias.empleo.com/colombia/tendencias_laborales/formas-de-contratacin-n-en-colombia/7399531)

<sup>3</sup> PLAZAS, Germán Alonso. La nueva práctica laboral. Edición 2010.

<sup>4</sup> SAMPER, Ernesto. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Decreto 24 de 1998, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales. Consultado el 12 de octubre de 2010 de [http://www.presidencia.gov.co/prensa\\_new/decretoslinea/1998/enero/06/dec24061998.pdf](http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1998/enero/06/dec24061998.pdf)

De la misma manera, el Decreto 4369 de 2006, norma actualizada como soporte legal para el buen funcionamiento del tipo de contratación en mención, indica que “los contratos que celebren la EST y la usuaria deben suscribirse siempre por escrito y en ellos se hará constar que la EST se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores. Igualmente, deberá indicar el nombre de la compañía aseguradora, número de la póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantizan las obligaciones laborales de los trabajadores en misión. Las EST están obligadas a afiliarse y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia”.<sup>5</sup>

De otro lado, se puede hablar de la *Cooperativa de Trabajo Asociado* donde el empresario contrata sólo la prestación del servicio más no de personal. Es una especie de sociedades en las cuales sus socios no aportan dinero pero sí trabajo, realizando una actividad específica para la prestación del servicio. Las Cooperativas de Trabajo Asociado serán responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos profesionales).

La organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son reglamentadas por el Decreto Número 4588 de 2006, el cual dicta que estas organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía deberán “incluir en el presupuesto del ejercicio económico respectivo los gastos necesarios para el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social Integral. Para tal efecto, deberá recaudar los aportes y pagarlos al Sistema de Seguridad Social Integral, asumiendo la responsabilidad por el

---

<sup>5</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 4369 de 2006 (Diciembre 04), por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. Consultado el 12 de marzo de 2012 de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/DECRETO%204369%20de%202006.pdf>

incumplimiento en el pago, por lo que le serán aplicables las sanciones previstas en la ley 100 de 1993 y los decretos que la reglamentan”.<sup>6</sup>

Sin embargo, hay que recordar que el Gobierno de Colombia tramitó ante el Congreso en el Plan Nacional de Desarrollo la entrada en vigencia de la Ley 1450 de 2011 a partir de su publicación (16 de junio de 2011), apoyando la derogación del párrafo transitorio, por demás “abusivo” con el trabajador colombiano, donde se disponía la entrada en vigencia de la Ley anterior a partir del 1° de julio de 2013, y la aplicación de multas por parte de El Ministerio de la Protección hasta de 5.000 s.m.m.l.v a empleadores que usaran la intermediación laboral a través de las Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado.

La actual Ley debe explicarse detenidamente y teniendo en cuenta por un lado, la Ley 1429 de 2010, la cual en su Art. 63 menciona que “el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes”.<sup>7</sup>

Y por el otro, el Decreto 2025 de 2011 el cual “rige a partir de la fecha de su publicación, salvo lo dispuesto en los artículos 4, 5, 8, 9 y 10 los cuales entrarán a

---

<sup>6</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto Número 4588 de 2006 (diciembre 27), por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Consultado el 23 de febrero de 2012 de [http://www.ascoop.coop/wp-content/uploads/2011/11/decreto\\_4588\\_de\\_2006.pdf](http://www.ascoop.coop/wp-content/uploads/2011/11/decreto_4588_de_2006.pdf)

<sup>7</sup> SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1429 de 2010. Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Consultado el 13 de enero de 2012 de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2010/ley\\_1429\\_2010\\_pr001.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2010/ley_1429_2010_pr001.html)

regir una vez sea sancionada y promulgada la Ley del Plan de Desarrollo Económico 2010-2014 *Prosperidad para Todos*".<sup>8</sup>

Retomando la cuantía inicial, una cuarta forma de contratación es el *Contrato de prestación de Servicios* donde no implica nada más que el valor y las condiciones que se pacten entre las partes, las cuales se regulan a través del Código Civil.

Este tipo de contrato no supone las mismas condiciones de un contrato laboral puesto que en este caso la obligación es de hacer algo, mas no de cumplir un horario ni de tener una subordinación permanente, aunque en los dos exista la remuneración. La seguridad social está a cargo del contratista, pero se recomienda que el contratante verifique que se realicen los pagos puntualmente.

"La celebración y cumplimiento de las obligaciones derivadas de contratos de prestación de servicios estará condicionada a la verificación por parte del contratante de la afiliación y pago de los aportes al sistema de protección social, conforme a la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional. El Gobierno Nacional podrá adoptar mecanismos de retención para el cumplimiento de estas obligaciones, así como de devolución de saldos a favor".<sup>9</sup>

Existe de igual manera un *Contrato de Aprendizaje*, el cual es obligatorio para toda empresa que tenga más de 14 trabajadores a su servicio (entre 1 y 14 empleados, desde 1 aprendiz hasta el 50% del número total de empleados de la respectiva empresa) y donde se le da la oportunidad a miles de estudiantes de aprender,

---

<sup>8</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 2025 de 2011 (Diciembre 04), por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Consultado el 12 de marzo de 2012 de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/DECRETO%202025%20DE%202011.pdf>

<sup>9</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1393 DE 2010 (julio 12). Diario Oficial No. 47.768 de 12 de julio de 2010, por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones. Consultado el 23 de febrero de 2012.



además al empresario (empresa patrocinadora) le genera un ahorro en sus costos de nómina.<sup>10</sup>

Este, a su vez, cuenta con dos etapas: una denominada etapa lectiva, donde el aprendiz está estudiando en el SENA y la Empresa Patrocinadora debe afiliarlo únicamente a salud, y la otra designada como etapa productiva, donde el aprendiz se encuentra practicando lo que estudió y se está afiliado a riesgos profesionales y a salud. El SENA hará el seguimiento correspondiente a lo establecido utilizando la información registrada en PILA; el incumplimiento por parte de la Empresa a alguna de sus obligaciones dará lugar a la culminación del beneficio por parte de la Entidad educativa.

Por último, pero no menos importante, está la *Pasantía Universitaria* la cual consiste en brindarle la oportunidad al estudiante de que practique lo que aprendió durante su carrera profesional. En materia de seguridad social la empresa debe solicitar como primera medida un convenio por escrito con la universidad y luego verificar que el estudiante tenga el seguro estudiantil. La empresa de igual forma para salvaguardar sus intereses puede adquirir un seguro de Responsabilidad Civil.

### **Elusión y Evasión: Nos afecta a todos**

Teniendo claro el concepto de cada término, hablemos del riesgo inminente que cada uno tiene tanto para el que recibe el servicio como para el que lo presta. Todo empleador se está exponiendo irracionalmente no sólo a los accidentes de trabajo y/o a enfermedades laborales que le ocurran al que presta el servicio sino

---

<sup>10</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto Reglamentario 933 de 2003 (Abril 11), por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones. Consultado el 23 de febrero de 2012 de [http://www.nuevaleyislacion.com/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=43:decretos&id=80:decreto-reglamentario-933-de-2003&Itemid=62](http://www.nuevaleyislacion.com/index.php?option=com_content&view=article&catid=43:decretos&id=80:decreto-reglamentario-933-de-2003&Itemid=62)

también a juicios de responsabilidad civil o penal, indemnizaciones y pagos por hospitalización, invalidez o muerte del trabajador.

“El sistema de protección social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Esto, para obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y al trabajo. El sistema debe crear las condiciones para que los trabajadores puedan asumir las nuevas formas de trabajo, organización y jornada laboral, y simultáneamente se socialicen los riesgos que implican los cambios económicos y sociales”.<sup>11</sup>

La persona que recibe el servicio en la mayoría de las veces evade, por conocimiento o desconocimiento de la ley, lo que por obligación se debe hacer en materia de Seguridad Social, dejando sin amparo y sin ninguna clase de protección a la persona, al trabajador. De esta manera, el no pago oportuno y honesto de los aportes a la seguridad social hace más difícil el acceso a los derechos que se reconocen ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

“Sin ánimo entonces de hacer una apología indebida, la evasión se presenta en casos en los que el empleador no cumple con la obligación de afiliar a todos y cada uno de sus empleados a una Entidad de Riesgos Profesionales o una Entidad de Salud. Y la elusión, por su parte, se presenta en el momento en que se hacen los reportes y pagos a la Seguridad Social por salarios inferiores a los reales o usando una clase de riesgo inferior a la que en realidad están expuestos los empleados”.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 789 DE 2002 (diciembre 27). Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Consultado el 23 de febrero de 2012.

<sup>12</sup> MEJÍA, Jorge Alejandro. Gerente de operaciones de Suratep. ¿A quién favorece la evasión y la elusión en el aporte a la ARP? Consultado el 12 de octubre de 2010 de <http://www.suratep.com/articulos/55/>

La Ley 100 de 1993 expresa que todo perjuicio por negligencia corre a cargo del empleador, exponiéndose no sólo a ser sancionado por las prácticas de evasión y elusión sino también haciéndose responsable de todas las sanciones, prestaciones económicas y riesgos que se deriven del no giro oportuno a las cotizaciones a la seguridad social, afectando de manera significativa a la empresa.

Por esto, la actividad del Operador de Información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA– “será objeto de inspección y vigilancia de la Superintendencia Financiera de Colombia, con base en las facultades legales previstas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y demás disposiciones que lo modifiquen y bajo los criterios técnicos aplicados a las demás entidades vigiladas, en materia de riesgo operativo, seguridad y calidad de la información”.<sup>13</sup>

Por otro lado, el Sistema General de Pensiones creado por la Ley 100 de 1993 “se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando y respetando, adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores, (...) para quienes a la fecha de vigencia de esta ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una Pensión (...) en todos los órdenes del régimen de Prima Media y del sector privado en general. Los afiliados al Sistema General de Pensiones podrán escoger el régimen de pensiones que prefieran. Una vez efectuada la selección inicial, estos sólo podrán trasladarse de régimen por una sola vez cada cinco (5) años, contados a partir de la selección inicial. Después de un (1) año de la vigencia de la presente ley, el afiliado no podrá trasladarse de régimen cuando le faltaren diez (10) años o menos para cumplir la edad para tener derecho a la pensión de vejez”.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Ibíd., CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1393 DE 2010 (julio 12).

<sup>14</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 797 de 2003 (Enero 29), por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. Consultado el 02 de marzo de 2012 de <http://ley100.com/portal/pensiones/35-pensiones/72-ley-797>

La evasión y elusión son dos amenazas claras a la viabilidad económica de la Seguridad Social y con ello a la calidad de vida de los ciudadanos y la competitividad del país. “Estos dos conceptos dejan sectores de la población sin acceso a sus derechos en salud, pensiones y riesgos profesionales, lo que cada vez los margina más ya que pierden la prevención y las coberturas ante estas contingencias y expone a los empleadores a sanciones y reclamaciones por responsabilidad civil que llegan a tener valores que comprometen su patrimonio o incluso, superan su valor”.<sup>15</sup>

Después de haber definido los términos, abordemos la pregunta que motiva este trabajo, ¿a quién favorece la evasión y la elusión en los aportes a la Seguridad Social?, considerándola a través de los actores en mención: El empleador, el empleado y la sociedad.

### **¿A quién favorece la evasión y/o la elusión?**

De acuerdo con el Decreto Número 1772 de agosto 3 de 1994 en su artículo 10 los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Profesionales durante la vigencia de la relación laboral; el no pago de estas implica, además de las sanciones legales, la desafiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Y en Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia 04/09/95, “con la transición a la Seguridad Social institucional se buscaba proteger al trabajador contra la insolvencia del empresario o la insuficiencia de capital del patrono, y además liberándolo de la necesidad de prestar sus servicios exclusivamente a una misma empresa. De acuerdo con lo anterior, si un empleador nunca afilió al trabajador al seguro social, o los servicios se prestaron en un lugar del país donde

---

<sup>15</sup> *Ibíd.*, ¿A quién favorece la evasión y la elusión en el aporte a la ARP?

no existe cobertura de la Seguridad Social institucional, o por cualquier razón la Entidad Previsora Social se ve impedida para asumir el riesgo, quedando toda prestación social respectiva a cargo del patrono”.<sup>16</sup>

En cuanto al empleado, y aunque el Sistema está creado para protegerlo, el abuso de las formas en aras de reducir costos o minimizar riesgos hace más complicado el acceso a los derechos que se le reconocen ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Adicionalmente, dependiendo de que sea evasión o elusión, puede inicialmente vérselo negado el acceso a las prestaciones asistenciales o menguado el valor de las prestaciones económicas a que tenga derecho produciendo una inequidad y por tanto un conflicto social ya que se compromete la calidad y amplitud de su cobertura afectando las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.

“La celebración, renovación o liquidación por parte de un particular, de contratos de cualquier naturaleza con Entidades del sector público, requerirá para el efecto, del cumplimiento por parte del contratista de sus obligaciones con los sistemas de salud, riesgos profesionales, pensiones y aportes a las Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje, cuando a ello haya lugar. Las Entidades públicas en el momento de liquidar los contratos deberán verificar y dejar constancia del cumplimiento de las obligaciones del contratista frente a los aportes mencionados durante toda su vigencia, estableciendo una correcta relación entre el monto cancelado y las sumas que debieron haber sido cotizadas”.<sup>17</sup>

Por ello, “sentencias emitidas por la Corte Constitucional como la T-407 del 18 de junio de 2009 (aplicable a EPS) y la T-239 del 6 de marzo de 2008 (aplicable a

---

<sup>16</sup> MEJIA. Op. cit., ¿A quién favorece la evasión y la elusión en el aporte a la ARP?

<sup>17</sup> *Ibíd.*, SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 789 DE 2002 (diciembre 27).

pensiones), además del Artículo 43 Ley 789 de 2002 (aplicable a EPS), establecen que la mora del empleador no faculta a las entidades de seguridad social a suspender el reconocimiento de las prestaciones a sus afiliados; el servicio debe seguir prestándose para que luego la entidad de seguridad social le cobre al empleador. De todas formas, la evasión y elusión no convienen, pues no todos los trabajadores conocen el contenido de estas sentencias, dejando a criterio de cada persona la labor de informarse y actualizarse en materia de contenidos legales”.<sup>18</sup>

Se concluye pues que las figuras de evasión y elusión no favorecen a ninguna persona y sí comprometen la calidad y amplitud de su cobertura, afectando las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora gracias a que se están restando recursos importantes al Sistema; además de acarrear sanciones legales e implicaciones sociales en la calidad de vida de los empleados. “Si la seguridad social reconoce las prestaciones, luego el empleador tendrá que pagar de su bolsillo el valor total de la atención que la seguridad social le prestó al trabajador, poniendo en riesgo la estabilidad financiera del empleador y del mismo sistema, el cual no tendrá certeza de si podrá o no cobrar el dinero de la atención médica ya prestada”.<sup>19</sup>

Son políticas las normas que durante el último Gobierno se han proferido en aras de atacar decididamente la evasión y la elusión, estableciendo la perentoria obligación a todas las entidades del sector cooperativo de pagar aportes parafiscales así como aportes a Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.

---

<sup>18</sup> Ibíd., PLAZAS, Germán Alonso. La nueva práctica laboral. Edición 2010.

<sup>19</sup> PLAZAS. Op. cit., La nueva práctica laboral. Edición 2010.

## BIBLIOGRAFÍA

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1393 DE 2010 (julio 12). Diario Oficial No. 47.768 de 12 de julio de 2010, por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones. Consultado el 23 de febrero de 2012.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 797 de 2003 (Enero 29), por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. Consultado el 02 de marzo de 2012 de <http://ley100.com/portal/pensiones/35-pensiones/72-ley-797>
- EL EMPLEO.COM. Tendencias laborales. Formas de contratación en Colombia. Consultado el 12 de octubre de 2010 de [http://noticias.empleo.com/colombia/tendencias\\_laborales/formas-de-contratacin-n-en-colombia/7399531](http://noticias.empleo.com/colombia/tendencias_laborales/formas-de-contratacin-n-en-colombia/7399531)
- MEJÍA, Jorge Alejandro. Gerente de operaciones de Suratep. ¿A quién favorece la evasión y la elusión en el aporte a la ARP? Consultado el 12 de octubre de 2010 de <http://www.suratep.com/articulos/55/>
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 2025 de 2011 (Diciembre 04), por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Consultado el 12 de marzo de 2012 de

<http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/DECRETO%202025%20DE%202011.pdf>

- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 4369 de 2006 (Diciembre 04), por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. Consultado el 12 de marzo de 2012 de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/DECRETO%204369%20de%202006.pdf>
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto Número 4588 de 2006 (diciembre 27), por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Consultado el 23 de febrero de 2012 de [http://www.ascoop.coop/wp-content/uploads/2011/11/decreto\\_4588\\_de\\_2006.pdf](http://www.ascoop.coop/wp-content/uploads/2011/11/decreto_4588_de_2006.pdf)
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. DECRETO REGLAMENTARIO 933 DE 2003 (Abril 11), por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones. Consultado el 23 de febrero de 2012 de [http://www.nuevaleislacion.com/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=43:decretos&id=80:decreto-reglamentario-933-de-2003&Itemid=62](http://www.nuevaleislacion.com/index.php?option=com_content&view=article&catid=43:decretos&id=80:decreto-reglamentario-933-de-2003&Itemid=62)
- PLAZAS, Germán Alonso. La nueva práctica laboral. Edición 2010.
- SAMPER, Ernesto. Decreto 24 de 1998. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales. Consultado el 12 de octubre de 2010 de



[http://www.presidencia.gov.co/prensa\\_new/decretoslinea/1998/enero/06/de\\_c24061998.pdf](http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1998/enero/06/de_c24061998.pdf)

- SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Consultado el 11 de octubre de 2010 de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html)
  
- SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1429 de 2010. Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Consultado el 13 de enero de 2012 de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2010/ley\\_1429\\_2010\\_pr001.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2010/ley_1429_2010_pr001.html)
  
- SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 789 DE 2002 (diciembre 27). Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Consultado el 23 de febrero de 2012.

## **RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACION (RAI)**

### **NOMBRE DEL POSTGRADO**

SEGUROS Y SEGURIDAD SOCIAL

### **TÍTULO DEL PROYECTO**

PROPUESTA PARA IDENTIFICAR LA ELUSIÓN Y EVASIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

### **AUTOR(es)**

PIZANO ECHEVERRI LORENA MARCELA

### **AÑO Y MES**

MARTES, 24 DE ABRIL DE 2014

### **NOMBRE DEL ASESOR(a)**

PLAZAS GERMÁN

### **DESCRIPCIÓN**

La rutina ha demostrado que cualquier tipo de organización está expuesta a tener situaciones de éxito o de crisis. Interesante es conocer la ley y sus consecuencias, pero aún más atrayente es tener la disciplina suficiente para poder aplicarla en beneficio de un todo y no de un solo elemento. En este ensayo escrito se señala, teniendo en cuenta la teoría y la práctica, cómo la persona que recibe el servicio utiliza de forma correcta o indebida las formas de contratación laboral con el fin de minimizar riesgos y costos laborales (aportes a la seguridad social), además que se cuenta con una amplia descripción sobre la responsabilidad de la persona que recibe el servicio en términos de elusión y evasión.

### **ABSTRACT**

The routine has shown that any type of organization is exposed to have success or crisis situations. Interesting is to know the law and its consequences, but even more appealing is having enough discipline to apply it for the benefit of a whole and not of a single element. This essay noted, taking into account the theory and the practice, how the person who receiving the service uses either correct or improper forms of labor recruitment in order to minimize risks and labour costs (social security contributions), also it show a comprehensive description on the liability of the person who receiving the service in terms of circumvention and evasion.

### **PALABRAS CLAVES**

- ✓ Elusión y Evasión
- ✓ Sistema General de la Seguridad Social Integral
- ✓ Formas de Contratación Laboral
- ✓ Empleado y Empleador
- ✓ Ley

### **SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO**

Sector financiero y RRHH

## **TIPO DE ESTUDIO**

### **ENSAYO JURÍDICO**

### **OBJETIVO GENERAL**

Mostrar mediante un Ensayo Jurídico cómo la persona que recibe el servicio (contrata) debe tener en cuenta sus responsabilidades en términos de elusión y evasión, además de las diversas formas de contratación laboral, con el propósito de lograr un amplio conocimiento sobre la ley en materia de Seguridad Social en Colombia, útil a la hora de hacer bien las cosas dentro de la organización.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Conocer las Formas de Contratación Laboral
- ✓ Identificar los procesos de Elusión y Evasión.
- ✓ Saber a quién favorece la Evasión y/o la Elusión.

### **RESUMEN GENERAL**

La rutina ha demostrado que cualquier tipo de organización está expuesta a tener situaciones de éxito o de crisis. Interesante es conocer la ley y sus consecuencias, pero aún más atrayente es tener la disciplina suficiente para poder aplicarla en beneficio de un todo y no de un solo elemento. Es fácil creer que la persona que recibe el servicio está en capacidad de estar informada para no cometer actos erróneos a la hora de cumplir sus obligaciones, pero en ocasiones esto no sucede. Por ello, se requiere preparar mediante diferentes tácticas focalizadas no sólo a la organización sino también al equipo de trabajo que la conforma. La persona que recibe el servicio debe responsabilizarse de dos cosas: por un lado, si se habla de elusión, de reportar datos exactos que correspondan con la remuneración o la clase de riesgo a la cual se enfrenta la persona que presta el servicio y, por el otro, si se habla de evasión, de afiliar y trasladar los aportes a la seguridad social. En este ensayo escrito se señala, teniendo en cuenta la teoría y la práctica, cómo la persona que recibe el servicio (contrata) utiliza de forma correcta o indebida las formas de contratación, aquellas que están bajo un marco legal, con el fin de minimizar riesgos y costos laborales (aportes a la seguridad social). Por esto, si requiere ampliar exitosamente el conocimiento sobre la ley en materia de elusión y/o evasión ¡HÁGALO!; puede llegar a ser de gran utilidad a la hora de hacer bien las cosas dentro de la organización. Hace algunos años los altos ejecutivos de una empresa se caracterizaban por su capacidad de control, organización, planeación, administración y sobre todo por su habilidad para dar órdenes correctas. Sin embargo, con el paso del tiempo la función del administrador empezó a modificarse, exigiendo entre otras cosas el cumplimiento de la ley en materia de Seguridad Social en Colombia. Las Formas de Contratación y el Sistema de Seguridad Social en el país ha tenido profundos cambios a partir de la Ley 100 de 1993, donde se crea el Sistema General de la Seguridad Social Integral, abarcando entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, y regímenes generales establecidos para riesgos profesionales, salud, pensión y parafiscales. Por tanto, en la actualidad, se necesita capacitar de forma adecuada y oportuna a trabajadores, profesionales, empresarios y altos directivos con los mensajes clave correspondientes a las condiciones justas y las leyes vigentes para no perder la razón de ser del Sistema de Seguridad Social Integral: eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación. De esta manera, este escrito permitirá identificar y potencializar la información que se debe tener en cuenta a nivel global.

## CONCLUSIONES

Se concluye pues que las figuras de evasión y elusión no favorecen a ninguna persona y sí comprometen la calidad y amplitud de su cobertura, afectando las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora gracias a que se están restando recursos importantes al Sistema; además de acarrear sanciones legales e implicaciones sociales en la calidad de vida de los empleados. “Si la seguridad social reconoce las prestaciones, luego el empleador tendrá que pagar de su bolsillo el valor total de la atención que la seguridad social le prestó al trabajador, poniendo en riesgo la estabilidad financiera del empleador y del mismo sistema, el cual no tendrá certeza de si podrá o no cobrar el dinero de la atención médica ya prestada”.<sup>19</sup> Son políticas las normas que durante el último Gobierno se han proferido en aras de atacar decididamente la evasión y la elusión, estableciendo la perentoria obligación a todas las entidades del sector cooperativo de pagar aportes parafiscales así como aportes a Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.

## BIBLIOGRAFÍA

- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1393 DE 2010 (julio 12). Diario Oficial No. 47.768 de 12 de julio de 2010, por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones. Consultado el 23 de febrero de 2012.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 797 de 2003 (Enero 29), por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. Consultado el 02 de marzo de 2012 de <http://ley100.com/portal/pensiones/35-pensiones/72-ley-797>
- EL EMPLEO.COM. Tendencias laborales. Formas de contratación en Colombia. Consultado el 12 de octubre de 2010 de [http://noticias.eempleo.com/colombia/tendencias\\_laborales/formas-de-contratacin-n-en-colombia/7399531](http://noticias.eempleo.com/colombia/tendencias_laborales/formas-de-contratacin-n-en-colombia/7399531)
- MEJÍA, Jorge Alejandro. Gerente de operaciones de Suratep. ¿A quién favorece la evasión y la elusión en el aporte a la ARP? Consultado el 12 de octubre de 2010 de <http://www.suratep.com/articulos/55/>
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 2025 de 2011 (Diciembre 04), por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Consultado el 12 de marzo de 2012 de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/DECRETO%202025%20DE%20011.pdf>
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 4369 de 2006 (Diciembre 04), por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. Consultado el 12 de marzo de 2012 de <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/DECRETO%204369%20de%20006.pdf>

- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto Número 4588 de 2006 (diciembre 27), por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Consultado el 23 de febrero de 2012 de [http://www.ascoop.coop/wp-content/uploads/2011/11/decreto\\_4588\\_de\\_2006.pdf](http://www.ascoop.coop/wp-content/uploads/2011/11/decreto_4588_de_2006.pdf)
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. DECRETO REGLAMENTARIO 933 DE 2003 (Abril 11), por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones. Consultado el 23 de febrero de 2012 de [http://www.nuevaleislacion.com/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=43:decretos&id=80:decreto-reglamentario-933-de-2003&Itemid=62](http://www.nuevaleislacion.com/index.php?option=com_content&view=article&catid=43:decretos&id=80:decreto-reglamentario-933-de-2003&Itemid=62)
- PLAZAS, Germán Alonso. La nueva práctica laboral. Edición 2010.
- SAMPER, Ernesto. Decreto 24 de 1998. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales. Consultado el 12 de octubre de 2010 de [http://www.presidencia.gov.co/prensa\\_new/decretoslinea/1998/enero/06/dec24061998.pdf](http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1998/enero/06/dec24061998.pdf)
- SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 100 de 1993. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Consultado el 11 de octubre de 2010 de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html)
- SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1429 de 2010. Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Consultado el 13 de enero de 2012 de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2010/ley\\_1429\\_2010\\_pr001.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2010/ley_1429_2010_pr001.html)
- SECRETARÍA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 789 DE 2002 (diciembre 27). Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Consultado el 23 de febrero de 2012.