

**Importancia Frente Al Proceso De Fiscalización Realizado Al Sistema De Seguridad  
Social Integrado**



Johanna Marcela Español Lopez

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad Ciencias Económicas

Especialización Revisoría Fiscal Y Auditoria Internacional

Asesor: Marithza Orjuela

Bogotá D.C. 2020

## Contenido

Importancia Frente Al Proceso De Fiscalización Realizado Al Sistema De Seguridad Social Integrado .....	I
Resumen.....	IV
<i>Palabras clave:</i> sistema de Seguridad Social Integral, Requerimiento y liquidación. ....	4
Abstract.....	5
<i>Keywords:</i> Comprehensive Social Security system, Requirement and settlement.. ....	5
Introducción .....	6
Definición del problema .....	7
Pregunta de investigación .....	7
Objetivos.....	8
Objetivo General .....	8
Objetivos Específicos.....	8
Marco teórico.....	9
Importancia De Las Leyes Que Rigen Al Sistema De Seguridad Social Integral .....	9
Ley 100 De 1993. ....	9
Ley 789 De 2002 .....	10
Ley 1151 De 2007 .....	10
La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP .....	12
Funciones de la UGPP .....	15
Objetivos estratégicos de la UGPP .....	18
Proceso de determinación de obligaciones (Fiscalización) para que la UGPP requiera a una entidad	19
Pautas a tener en cuenta al declarar los aportes al sistema de protección social y parafiscales.....	21
Base para liquidar aportes a seguridad social y parafiscales.....	21

Trabajadores de la construcción.....	24
Porcentajes para liquidar aportes a seguridad social y parafiscales .....	25
Cálculos para no incurrir en indicios de omisión, evasión o inexactitud frente a la UGPP	
28	
Calculo del límite de ingresos no constitutivos de salario .....	28
Calculo de base de aportes parafiscales y seguridad social .....	30
Conclusiones.....	31
Recomendaciones .....	32
Referencias Bibliográficas.....	33

### ***Lista de Ilustraciones***

Ilustración 1 Ley 1151 de 2007 .....	11
Ilustración 2 Objetivos estratégicos de la UGPP .....	19
Ilustración 3 Distribución de tarifas.....	25
Ilustración 4 Tarifas riesgos laborales .....	26
Ilustración 5 Tabla De Clasificacion De Actividades.....	27
Ilustración 6 Aporte para el FSP .....	28
Ilustración 7 Formulas y conceptos IBC.....	29
Ilustración 8 Pagos no salariales 40%.....	29

### ***Lista de tablas***

Tabla 1 Funciones generales de la unidad según marco normativo.....	16
Tabla 2 Pagos por aportes a seguridad social .....	25
Tabla 3 Pagos por aportes a parafiscales .....	26
Tabla 4 Datos en IBC de la planilla en ejercicio teórico .....	30

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue mostrar la importancia del sistema de seguridad social integral establecida en la ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones” (Ley 100, 1993, p.1), junto con la regulación que realiza la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la protección social (más conocida como la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales -UGPP) en las compañías colombianas, al dar cumplimiento de los aportes al sistema, mediante procesos de fiscalización que por lo general conllevan a sanciones muy costosas por la incorrecta liquidación de los aportes y el pago inoportuno de los mismos; Lo anterior con el fin de describir las pautas que deben tener en cuenta las empresas dándole un enfoque al sector de la construcción al momento de declarar los aportes al sistema de protección social y parafiscales de forma que no incurran en indicios de omisión, evasión o inexactitud frente a la UGPP. En el presente ensayo se estableció como método de investigación la revisión documental, donde permitió exponer al detalle la correcta liquidación que deben tener en cuenta las entidades constructoras al presentar su planilla integrada de aportes de una forma adecuada y segura.

***Palabras clave:* sistema de Seguridad Social Integral, Requerimiento y liquidación.**

### **Abstract**

The objective of this research was to show the importance of the comprehensive social security system established in Law 100 of 1993 "By which the integral social security system is created and other provisions are issued" (Law 100, 1993, p.1) , along with the regulation made by the Special Administrative Unit for Pension Management and Parafiscal Contributions of social protection (better known as the Pension and Parafiscal Management Unit -UGPP) in Colombian companies, by complying with the contributions to the system, through control processes that generally lead to very costly sanctions for the incorrect payment of contributions and the inopportune payment thereof; The above in order to describe the guidelines that companies must take into account, giving an approach to the construction sector when declaring contributions to the social protection and parafiscal system so that they do not incur indications of omission, evasion or inaccuracy in front of the UGPP. In this essay, the documentary review was established as a research method, where it allowed to expose in detail the correct settlement that the construction entities must take into account when presenting their integrated worksheet in an adequate and safe way.

***Keywords:* Comprehensive Social Security system, Requirement and settlement.**

## **Introducción**

Hoy en día es muy común encontrar empresas requeridas y sancionadas por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la protección social (UGPP) al no cumplir con la forma correcta y oportuna de los pagos al sistema de seguridad social integral. Esto se debe a la falta de seguimiento que tienen las empresas a los contratos laborales realizados, al dejar de lado la importancia del salario pactado con el empleado junto con la normatividad que la rige, causando un evidente vacío a la hora de calcular las bases para liquidar los aportes y posteriormente declararlos.

La siguiente investigación hace referencia al interés de establecer las pautas que deben tener en cuenta las organizaciones enfocadas al sector de la construcción al declarar los aportes de este sistema, esto con el fin de que la compañía tenga certeza de jamás ser parte del proceso de Fiscalización por la empresa reguladora.

La información fundamental para la realización de esta investigación se encontró mediante una revisión documental en las bases de datos de la Universidad Militar y de manera conjunta con artículos publicados por la UGPP, permitiendo así cumplir los objetivos propuestos.

## **Definición del problema**

Actualmente las compañías están siendo contactadas por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la protección social (UGPP) por la identificación de irregularidades detectadas en la planilla integrada de liquidación de aportes - PILA- de un periodo específico, luego de realizar las verificaciones de la información, las entidades requeridas son sancionadas por el incumplimiento de los debidos aportes al sistema de seguridad social integral; Este ensayo busca brindar mediante pautas la prevención del proceso de fiscalización que realiza la UGPP a las empresas del sector de la construcción al declarar dichos aportes.

## **Pregunta de investigación**

¿Qué pautas puede adoptar una entidad colombiana del sector de la construcción para evitar procesos de fiscalización ante la UGPP?

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Mostrar la importancia de las leyes que rigen al sistema de seguridad social integral al establecer una regulación para que los habitantes del país tengan acceso al derecho a la salud, la pensión y el trabajo con la creación de la Unidad Gestional de pensiones y parafiscales

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar el alcance de la Unidad Gestional de Pensiones y Parafiscales (UGPP), para la prevención del proceso de Fiscalización hacia las empresas del sector de la construcción del país
2. Describir las pautas que deben tener en cuenta las organizaciones al declarar los aportes al sistema de protección social y parafiscales.
3. Exponer el cálculo para el ingreso base de cotización de los empleados en construcción para no incurrir en indicios de omisión, evasión o inexactitud frente a la UGPP



## **Marco teórico**

### **Importancia De Las Leyes Que Rigen Al Sistema De Seguridad Social Integral**

El sistema de seguridad social integral tiene como objetivo, brindar a todos los habitantes del territorio nacional el acceso a los servicios de salud junto a una seguridad social digna; A continuación, daré un breve resumen sobre las leyes que rigen este sistema:

#### ***Ley 100 De 1993.***

Es una disposición legal que crea el sistema de seguridad social integral el cual, la ley lo define como: “el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad” (Ley 100 de 1993, 1993,p.1).

Este sistema tiene como objetivo dar garantía al derecho a la seguridad social y la protección a la dignidad humana a quien se afilie, las prestaciones económicas y de salud junto con los servicios complementarios en los términos de la ley y la ampliación de la cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema.

### ***Ley 789 De 2002***

“Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social” (Ley 789 de 2002, 2002), instaura en Colombia el sistema de protección social y se consolida un ministerio como rector del mismo, se hace visible dentro del aseguramiento social, la protección a poblaciones pobres y vulnerables -que venían siendo cubiertas bajo el régimen subsidiado de salud en el ámbito propio de la seguridad social-, a través de las acciones orientadas a la lucha contra la pobreza.

El sistema de riesgos laborales en Colombia se caracteriza por Los empleadores tienen un derecho de libre elección y movilidad en cuanto a la selección de la única administradora de riesgos laborales; El ejercicio del derecho de movilidad está condicionado a encontrarse al día en el pago de aportes a la seguridad social que le asiste a los empleadores frente a las administradoras de riesgos laborales y a las cajas de compensación familiar; La realidad del mercado laboral marcada por informalidad y por desempleo, género en la seguridad social el establecer y ampliar mecanismos de inclusión a trabajadores cooperados, Independientes e informales, provocando instituciones orientadas a la promoción social y a la lucha contra la pobreza extrema incluidas dentro del sistema de protección social.

### ***Ley 1151 De 2007***

Juan Carlos Cortés González en su libro Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo, da el siguiente resumen de la norma:

La ley 1151 de 2009 definió tres grandes componentes del sistema de protección social: de un lado, (i) la seguridad social clásica, (opera el sistema de riesgos profesionales); (ii) el subsistema de formación para el trabajo (iii) el de promoción social, que agrupaba los esquemas de protección al bienestar familiar y la lucha contra la pobreza, que se estructura en torno a grandes programas nacionales, entre los cuales el más relevante fue Familias en Acción, bajo la rectoría de una Consejería Presidencial (González, 2015, Capítulo 2, p.22). El referido esquema puede apreciarse en la siguiente figura:

*Ilustración 1 Ley 1151 de 2007*



**Nota:** Esta Ilustración muestra un esquema de los componentes del sistema de protección social Fuente:

*(González, 2015)*

## **La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP**

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social conocida por sus siglas UGPP, fue creada en la ley 1151 de 2007 en su Artículo 156, esta nace con el fin de regular y combatir el fraude, elusión o evasión del cumplimiento en temas pensionales del régimen de prima media, los aportes al sistema de protección social y aportes parafiscales.

Para Mencionar los antecedentes que conllevaron a la creación de la Unidad que fiscaliza a las compañías, a continuación, me basare en un breve resumen basado en las 5 etapas de la evolución del sistema colombiano de la seguridad social en Colombia que describe Gerardo Arenas Monsalve en su libro: -El derecho colombiano de la seguridad social (Monsalve, 2018).

**- Período de dispersión: hasta 1945**, tiene como característica la creación de beneficios de seguridad social sin un plan establecido, Los beneficios iniciales surgieron en beneficio de las instituciones militares y, más tarde, en el personal civil formal, estos beneficios fueron el resultado de la lucha de los trabajadores y la acción humanitaria con el fin de la reproducción de la fuerza de trabajo, se protegía a quienes prestaban un trabajo remunerado pero con restricciones para trabajadores con bajos ingresos “origen de la estratificación de nuestra seguridad social”; se inician preocupaciones por crear instituciones de seguros sociales

**- Período de organización del sistema: desde 1945 hasta 1967**, Se establece la legislación general para las relaciones laborales (D.2350/44 y L. 6ª/45) estableciendo beneficios como prestaciones sociales a cargo del empleador separando los sectores público de lo privado;

para el sector privado con la ley 90 de 1946 se crea el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales con el fin de administrar un régimen de seguros sociales obligatorios que reemplazaría a los empleadores en el reconocimiento y pago de las principales prestaciones sociales, se crean los primeros estatutos para los seguros de pensiones con dificultades legales, con respecto al sector público, la ley 6ª de 1945 creó las prestaciones sociales, fundó la caja nacional de previsión y otras cajas oficiales.

En 1964 inicia el seguro de riesgos profesionales y en 1966 el seguro de pensiones; inicio la primera etapa del régimen del subsidio familiar y de las primeras cajas de compensación familiar previstas en la ley 90; se crea el servicio nacional de aprendizaje SENA con el fin de capacitar a los trabajadores y tecnificar aprendices de acuerdo a la Organización Internacional del trabajo.

**- Período de expansión: desde 1967 hasta 1977:** Se caracteriza por la ampliación a los beneficios del sistema de seguridad social, la expansión de los seguros sociales del ICSS con la puesta en marcha del seguro de invalidez, vejez y muerte, se expidió el Decreto-Ley 3135 de 1968 y se Decreto reglamentario 1848 de 1969 que regulan el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales del nivel nacional; El Decreto-Ley 3118 de 1968 centraliza en el fondo nacional de ahorro, el manejo de las cesantías oficiales, se creó el fondo nacional Hospitalario en 1976 el cual amplió la cobertura de seguridad social en la atención de salud del país, se crearon las leyes, 10 de 1972, 33 de 1973, 12 de 1975 y 4 de 1976 Para proteger a los pensionistas y sus familias, sin importar qué entidad fuera responsable de pagar la pensión.

**- Período de cambios y crisis: desde 1977 hasta 1990:** Se crea el decreto Ley 1650 de 1977 el cual buscaba mejorar los recursos y servicios de seguros sociales; la jurisprudencia define los alcances de cuando las pensiones eran del empleador o del seguro y la decisión sobre

constitucionalidad del tránsito prestacional al seguro social; el gobierno modifica el reglamento general del seguro de pensiones del ISS con el decreto 2879 de 1985 Determina la combinación de pensiones y vejez reconocidas por el seguro, luego con la ley 50 de 1990 Cuando se cumplan las obligaciones relacionadas con la seguridad social, no se aplicarán las sanciones de las pensiones, se expiden las leyes 33 de 1985 y 71 de 1988 con el fin de reestructurar las condiciones pensionales en el sector oficial, el fortalecimiento de las entidades y la modificación del estatuto del pensionado junto con la unificación del tiempo de pensión para pensionados y sectores público y privado.

Se creó un diagnóstico conocido como el informe Chenery el cual identificó que el sistema de seguridad social protegía de manera incompleta los riesgos sociales, tenía baja cobertura y altas inequidades internas además tenía altamente problemas financieros

**- Período de reformas estructurales: desde 1990 :** Hubo una reforma laboral introducida por la ley 50 de 1990 que cambió el marco institucional de las relaciones laborales; En Colombia se expide la nueva constitución política de 1991, en la que crea una nueva perspectiva de los derechos laborales y un modelo nuevo de seguridad social para el país, la ley 100 de 1993 **creo el sistema de seguridad social integral, pero no incluía una revisión al régimen de asignaciones familiares o subsidio familiar**, en el sistema general de seguridad social en salud se crearon los régimen contributivo y subsidiado, el sistema de riesgos profesionales (hoy ARL) se hizo como un sistema de aseguramiento con el fin de la prevención de riesgos con las reglas de seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; en el 2006 el financiamiento y atención oportuna mostraba muchas carencias e ineficiencias, por esta razón se expidió la ley 1122 de 2007 para fortalecer estas debilidades.

Entre 2006 y 2010 el Gobierno en la ley del plan de desarrollo (L. 1151/2007) desmonto el Instituto de Seguros Sociales; y crea una unidad especial de regulación de la seguridad social (la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la protección social - UGPP)

### **Funciones de la UGPP**

Sus funciones de acuerdo con la ley 1151 de 2007 Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, en su Artículo 156, en sus literales i y ii, son::

i) El reconocimiento de derechos pensionales, tales como pensiones y bonos pensionales, salvo los bonos que sean responsabilidad de la Nación, así como auxilios funerarios, causados a cargo de administradoras del Régimen de Prima Media del orden nacional, y de las entidades públicas del orden nacional que hayan tenido a su cargo el reconocimiento de pensiones, respecto de las cuales se haya decretado o se decrete su liquidación. Para lo anterior, la entidad ejercerá todas las gestiones inherentes a este numeral, tales como la administración de base de datos, nóminas, archivos y asignaciones al Gobierno Nacional en el artículo 20 de la Ley 797 de 2003 (Congreso de la República, 27 de julio,2007);

ii) Las tareas de seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección Social. Para este efecto, la UGPP recibirá los hallazgos que le deberán enviar las entidades que administran sistemas de información de contribuciones parafiscales de la Protección Social y podrá solicitar de los empleadores, afiliados, beneficiarios y demás actores administradores de estos recursos

parafiscales, la información que estime conveniente para establecer la ocurrencia de los hechos generadores de las obligaciones definidas por la ley, respecto de tales recursos. Esta misma función tendrán las administraciones públicas. Igualmente, la UGPP podrá ejercer funciones de cobro coactivo en armonía con las demás entidades administradoras de estos recursos (Congreso de la República, 27 de julio,2007).

Para complementar la información; A continuación, relaciono la siguiente tabla:

**Tabla 1** *Funciones generales de la unidad según marco normativo*



---

**Las funciones generales de la unidad se sustentan en el siguiente marco normativo:**

---

<b>Decreto 682 de 2017</b>	Modifica la planta de personal de la unidad.
<b>Decreto 681 de 2017:</b>	Modifica la estructura administrativa de la unidad.
<b>Decreto 575 de 2013:</b>	Modifica la estructura de la unidad.
<b>Decreto 576 de 2013:</b>	Modifica la plata de personal de la unidad.
<b>Decreto 577 de 2013:</b>	Crea unos empleos temporales en la planta de personal de la UGPP.
<b>Artículo 156 de la ley 1151 de 2007:</b>	Creación de la unidad en el plan nacional de desarrollo 2006 – 2010.
<b>Decreto 4269 de 2011:</b>	Distribuye las competencias de la unidad y CAJANAL EICE en liquidación.
<b>Decreto 4107 de 2011:</b>	Determina los objetivos y la estructura del ministerio de salud y protección social y se integra el sector administrativo de salud y protección social.
<b>Decreto 4168 de 2011:</b>	Determina la conformación y las funciones del consejo directivo de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social -UGPP.
<b>Decreto 168 de 2008:</b>	Establece el sistema específico de carrera administrativa de la unidad, cuyo objetivo es promover el desarrollo integral del personal y regular la selección, ingreso, permanencia y retiro de sus empleados, en función de las necesidades de la entidad.
<b>Decreto 169 de 2008:</b>	Establece las funciones de La Unidad, y se armoniza el procedimiento de liquidación y cobro de las contribuciones parafiscales de la protección social.
<b>Decreto 5021 de 2009:</b>	Establece la estructura y organización de La Unidad y las funciones de sus dependencias.
<b>Decreto 5022 de 2009:</b>	Establece la planta de personal de La Unidad.
<b>Corte Constitucional Sentencia C-539-08: de 28 de mayo de 2008, Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.</b>	Estar a lo resuelto en la Sentencia C-376-08.
<b>Corte Constitucional Sentencia C-510-08: de 21 de mayo de 2008, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.</b>	Estar a lo resuelto en la Sentencia C-376-08.
<b>Corte Constitucional Sentencia C-459-08: de 14 de mayo de 2008.</b>	Estar a lo resuelto en la Sentencia C-376-08.
<b>Corte Constitucional Sentencia C-376-08: de 22 de abril de 2008, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.</b>	

---

**Nota.** Esta tabla muestra la diferente normatividad que rige a la UGPP Fuente: (Unidad Gestional de Pensiones y Parafiscales, 2020)

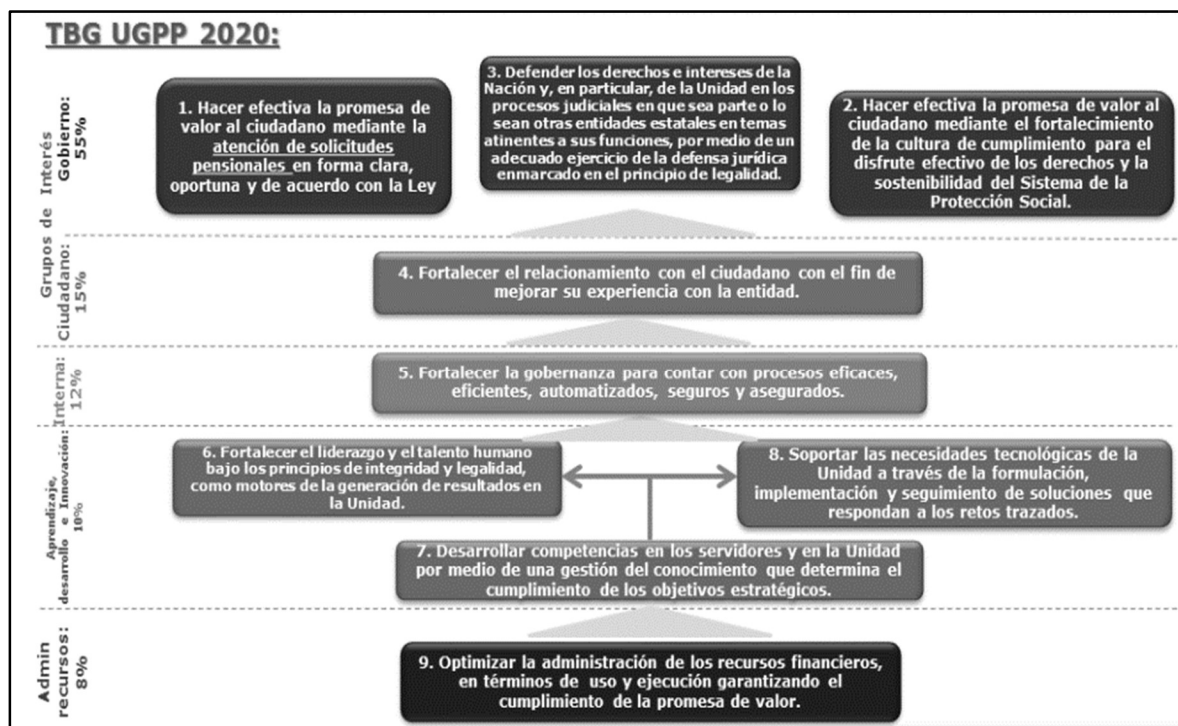
## Objetivos estratégicos de la UGPP

Los objetivos estratégicos para el año 2020 (-UGPP-, 2020), se dividen en cuatro secciones:

1. Grupo de Interés: El primero es el Ciudadano el cual Busca fortalecer la relación de la entidad con el ciudadano (con porcentaje del 15%) y el segundo es el Gobierno, el cual busca hacer efectiva la atención de solicitudes pensionales, defender los derechos e intereses de la Nación en temas pertinentes a sus funciones y fortalecer la cultura de cumplimiento del sistema de protección social (con porcentaje del 55%)
2. Interna: Fortalecerse para tener procesos eficaces, eficientes, automatizados. (Porcentaje del 12%)
3. Aprendizaje, desarrollo e innovación: (Porcentaje del 10%) Busca fortalecer el talento humano la tecnología e innovación con el fin de dar cumplimiento a los fines de la entidad.
4. Administración de recursos: (Con un porcentaje del 8%) Busca optimizar los recursos financieros con el fin de cumplir la promesa de valor.

(Los anteriores objetivos, se pueden encontrar de una forma detallada en la siguiente Ilustración):

Ilustración 2 Objetivos estratégicos de la UGPP



Nota. Esta imagen muestra los objetivos trazados por la UGPP Fuente: (Unidad Gestional de Pensiones y Parafiscales, 2020)

### Proceso de determinación de obligaciones (Fiscalización) para que la UGPP requiera a una entidad

Este proceso se lleva a cabo para determinar la correcta liquidación y pago de las contribuciones parafiscales del sistema de protección social, mediante fiscalización y en determinado caso, imposición de sanción a los evasores, con el fin de contribuir la financiación y sostenibilidad del sistema. (Legis Editores, 2017)

El proceso que se realiza está conformado por tres etapas:

1. Fiscalización: En esta etapa se generan dos requerimientos:

- a. **Requerimiento de la información:** Es el acto administrativo en el que se solicita información para verificar el pago correcto y oportuno de las contribuciones de la protección social al aportante ; dentro de esta información se podrá solicitar ( Unidad gestional de pensiones y parafiscales, 2018, 6 de julio): Nomina de salarios y/o compensaciones, Balances de prueba y Auxiliares contables. (La información debe ser entregada completa y correctamente, de lo contrario la unidad podrá imponer una sanción de hasta 15.000 UVT) (Legis Editores, 2017, Capitulo III, p.95).
  - b. **Requerimiento para declarar y/o corregir:** Este acto administrativo propone al aportante las obligaciones pendientes por inexactitud, Mora y omisión; El aportante al recibir este requerimiento, puede aceptar los hechos y como consecuencia pagar los aportes liquidados más los intereses generados hasta la fecha de pago y realizar la consignación del valor de las sanciones propuestas en el requerimiento a favor del Tesoro Nacional. Si el aportante no acepta el requerimiento, puede enviar por escrito sus objeciones con sus respectivas pruebas, dentro de los siguientes tres meses siguientes a la notificación del requerimiento (Legis Editores, 2017, Capitulo IV, p.100).
2. **Liquidación:** Es un acto administrativo en el que se define las obligaciones pendientes de pago; El paso a seguir en caso de recibir una notificación de liquidación oficial es (Legis Editores, 2017, Capitulo IV, p.141):
    - a. Puede interponer un recurso de reconsideración en el que pueda aportar nuevas pruebas para la unidad, dentro de los dos meses posteriores a la notificación del acuerdo formal

- b. Puede aceptar la liquidación y hacer el debido pago (El valor correspondiente a PILA y el valor de las sanciones a favor del Tesoro Nacional).
3. Recurso de consideración: como se menciona en el literal a. del punto 2, este recurso se interpone para discutir los valores determinados en la liquidación oficial; Para interponerlo debe cumplir con los siguientes requisitos (Legis Editores, 2017, Capítulo IV, p. 141):
- Ser presentado por escrito a La Unidad, manifestando los motivos de inconformidad
  - Envíe la solicitud dentro de los dos (2) meses posteriores a la resolución oficial del aviso.
  - Ser interpuesto por el representante legal o su apoderado debidamente constituido.

### **Pautas a tener en cuenta al declarar los aportes al sistema de protección social y parafiscales**

Para liquidar los aportes parafiscales y seguridad social, primero debemos determinar las bases sobre las cuales haremos los respectivos cálculos; A continuación, daré las pautas sobre las cuales se deben calcular las bases.

#### **Base para liquidar aportes a seguridad social y parafiscales**

El artículo 127 del código sustantivo del trabajo determina la base de cotización, en donde expresa que: “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 cualquiera 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 de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.” (Codigo sustantivo del trabajo, 1950, p.)

De acuerdo a lo anterior se deduce que en la base del salario se incluye: el salario básico, las comisiones, bonificaciones, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos y los pagos en especie; dentro de la base para liquidar seguridad social de acuerdo a la ley no se incluyen los pagos no constitutivos de salario contemplados en el artículo 128 del código sustantivo del trabajo, el cual dice lo siguiente:

- “Pagos que no constituyen salarios. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.” (DECRETO 2663 DE 1950, 1950, 5 de agosto)

Teniendo lo anterior claro, debemos tener presente la ley 1393 de 2010, la cual en su artículo 30 limita los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores al 40% del

total de la remuneración, limitación que aplica para el cálculo de la base de cotización a pensión y a salud; En cuanto a los aportes parafiscales, la UGPP exige uniformidad en la base con respecto a la de pensión y salud.

De acuerdo a este punto se determina la primera pauta a seguir, en la que mostramos la importancia que tiene el concepto de salario como base para la liquidación de dichos aportes LA CUAL No puede ser menor a un SMMLV ni superior a 25 SMMLV. (Art. 17 Decreto 1295/94 y Art. 8 Resolución 661/2011); Ahora bien, si tenemos claro el concepto de pagos no constitutivos de salario debemos darle importancia a la base para el cálculo de las prestaciones sociales aportes parafiscales y Seguridad Social; aunque las empresas se beneficien con estos pagos no constitutivos de trabajo al disminuir su carga prestacional y parafiscal, se debe tener en cuenta que existen criterios para clasificar como un pago no constitutivos de salario, entre estos están que el pago no debe retribuir el trabajo del trabajador , No debe cambiar la naturaleza del pago , deben ser específicos y tener una destinación específica. Los casos de retribución de trabajo más comunes son las comisiones y las bonificaciones, entre estos dos es evidente que las comisiones deben incluirse en la base para la cotización a diferencia de que las bonificaciones dependen del acuerdo escrito que se tenga con el empleado, ya que si las bonificaciones no son recurrentes, hay opción de no incluirse en la base de cotización; para no incurrir en errores es preferible que estos pagos no salariales siempre tengan una especificación o claridad sobre qué se hará con ese factor salarial de forma expresa taxativa y el por qué no constituyen salario siempre y cuando no sobrepasen lo estipulado en la ley.

## **Trabajadores de la construcción**

Ya que este ensayo se enfoca al sector de la construcción y ya hablamos sobre la base para el cálculo de las cotizaciones a continuación daré algunos aspectos sobre los trabajadores de la construcción, cómo se calcularían sus vacaciones, qué tipo de contrataciones se hace para ellos entre otras.

Los trabajadores de la construcción son aquellas personas que se dedican a obras y actividades que tienen por objeto construir cualquier clase de casa o edificios y demás cosas inherentes a esta actividad, pero estas personas son diferentes a aquellos ingenieros arquitectos proyectistas o interventores que dirijan técnicamente la ejecución de aquellas obras.

Por norma general el tipo de contrato que ellos manejan es el de duración de la obra; estas obras se deben suspender cuándo hay eventos de lluvia que impliquen peligro para la salud de estos trabajadores a excepción de que el empleador los tenga bajo una cubierta que los ampare; en caso de no sea así y se deba suspender el trabajo, el empleador tiene derecho a pedir la compensación posterior del tiempo perdido de ese trabajo sin que constituya un trabajo extra.

Las vacaciones son remuneradas de 15 días hábiles consecutivos por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año; Con respecto a la Seguridad Social Y aportes, estos trabajadores se deben mediante el Pago conjunto de los aportes.



## Porcentajes para liquidar aportes a seguridad social y parafiscales

La distribución de las tarifas de los aportes del sistema de protección social cuando se produce una relación de trabajo es la siguiente:

*Ilustración 3 Distribución de tarifas*

Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Pensión	12%	4%**	16%
Salud	8,5%*	4%	12,5
ARL	0,522% - 6,96%	0%	0,522% - 6,96%
SENA	2%*	0%	2%
ICBF	3%*	0%	3%
Caja de Compensación Familiar	4%	0%	4%

**Nota:** La ilustración muestra porcentajes de aportes a seguridad social y parafiscales Fuente: (Legis Editores, 2017)

Para tener una secuencia en este ensayo realizaré un ejemplo teórico, el cual se asociará con el Cálculo de base de aportes parafiscales y seguridad social (Tabla 4) expuesto más adelante, a continuación, daré la segunda pauta en la cual explicaré como se efectuarían los pagos por los diferentes conceptos de aportes a seguridad social y parafiscales por parte de la compañía:

*Tabla 2 Pagos por aportes a seguridad social*

APORTES A SEGURIDAD SOCIAL						
Ingreso Base de Cotización (IBC) \$3'600.000	Salud 12,5%		Pensión 16%		Riesgos Laborales 0,522%	Total Seguridad Social
	Empleador 8,5%	Trabajador 4%	Empleador 12%	Trabajador 4%	Empleador	
<b>Valor a pagar por concepto</b>	306.000	144.000	432.000	144.000	18.792	1.044.792

**Nota:** La tabla muestra un ejemplo práctico de aportes a seguridad social Fuente: Elaboración propia

*Tabla 3 Pagos por aportes a parafiscales*

<b>APORTES PARAFISCALES</b>				
<b>Ingreso Base de Cotización (IBC)</b>	<b>Sena</b>	<b>Icbf</b>	<b>Cajas de compensación de familiar</b>	<b>Total Parafiscales</b>
<b>\$3'600.000</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	
<b>Valor a pagar por concepto</b>	<b>70.000</b>	<b>105.000</b>	<b>140.000</b>	<b>315.000</b>

*Nota: La tabla muestra un ejemplo práctico de aportes a parafiscales Fuente: Elaboración propia*

Es de importancia resaltar que hay que revisar los casos de pensión y riesgos laborales, ya que el porcentaje de ARL se asigna dependiendo del nivel de riesgo que maneje el trabajador y es aquí donde incluyo mi Pauta 3; El sistema general de riesgos laborales es aquel destinado a prevenir proteger y atender a los trabajadores de los efectos de enfermedades y accidentes que les pueda ocurrir como consecuencia del trabajo que desarrollan, Estos riesgos tienen unas tarifas definidas de acuerdo a la clase de riesgo que manejen:

*Ilustración 4 Tarifas riesgos laborales*

<b>Clase de riesgo</b>	<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor inicial</b>	<b>Valor máximo</b>
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.960%
V	3.219%	6.960%	8.700%

*Nota: Esta imagen muestra las tarifas de ARL de acuerdo a la clase de riesgo Fuente: (Gerencie.com, 2020)*

La clase de riesgo se asigna de acuerdo con la tabla de clasificación de actividades económicas por el sistema general de riesgos laborales, en el caso del sector de la construcción la siguiente tabla que aplica clase de riesgo V es la que aplicaría:

Ilustración 5 TABLA DE CLASIFICACION DE ACTIVIDADES



Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales  
Riesgo 5 – 6.96%

Clase de Riesgo	Código CIU	Dígitos Adicionales	Actividad Económica
5	2922	1	Fabricación de máquinas herramientas
5	2923	1	Fabricación de maquinaria para la metalurgia
5	2924	1	Fabricación de maquinaria para la explotación de minas y canteras y para la construcción
5	2927	1	Fabricación de armas y municiones Incluye solamente la fabricación de parque y municiones, fabricación de tanque y otros vehículos de combate]
5	3311	1	Fabricación de equipo médico y quirúrgico y de aparatos ortésicos y protésicos, Incluye solamente a empresas dedicadas a la fabricación de equipos a base de rayos x, beta o gamma
5	3511	1	Construcción y reparación de buques y de otras embarcaciones Incluye solamente empresas dedicadas a la construcción y/o reparación de embarcaciones y astilleros
5	3512	1	Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y de deporte b
5	3710	1	Reciclaje de desperdicios y de desechos metálicos
5	4511	1	Trabajos de demolición y preparación de terrenos para la construcción de edificaciones Incluye solamente a empresas dedicadas a trabajos de demolición y excavación.
5	4512	1	Trabajos de preparación de terrenos para obras civiles
5	4521	2	Construcción de edificaciones para uso residencial Incluye solamente a empresas dedicadas a construcción de casas, edificios, caminos, ferrocarriles, presas, calles y/o oleoductos.
5	4522	1	Construcción de edificaciones para uso no residencial
5	4530	2	Construcción de obras de ingeniería civil Incluye solamente a empresas dedicadas al montaje y/o reparación de oleoductos
5	4541	1	Instalaciones hidráulicas y trabajos conexos
5	4543	2	Trabajos de instalación de equipos las empresas dedicadas a actividades de construcción necesarias para habilitar las edificaciones y las obras civiles
5	4549	2	Otros trabajos de acondicionamiento
5	4551	1	Instalación de vidrios y ventanas
5	4559	1	Otros trabajos de terminación y acabado
5	5113	3	Empresas dedicadas al comercio al por mayor a cambio de una retribución o por contrata de productos manufacturados Incluye solamente a empresas dedicadas a productos químicos de los mutagénicos, teratógenos y cancerígenos con o sin autotransporte

**Nota:** Esta ilustración muestra las actividades económicas para la clase de riesgo 5 Fuente: (Aportes en línea, 2020)

La pauta número cuatro, está reflejada en la pensión, si sobrepasan los cuatro salarios mínimos legales vigentes, deben aportar al fondo de solidaridad pensional un porcentaje.

El fondo de solidaridad pensional como bien lo dice su página, es una cuenta destinada a subsidiar las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones económicas no tienen acceso a los Sistemas de Seguridad Social, así como también al otorgamiento de subsidios económicos para la protección de adultos mayores en estado de indigencia o de pobreza extrema. (Fondo de solidaridad pensional, 2020)

La tabla que se establece es la siguiente:

*Ilustración 6 Aporte para el FSP*

Rangos de salarios mínimos	Porcentaje a pagar
0-4	0,0%
4-16	1,0%
16-17	1,2%
17-18	1,4%
18-19	1,6%
19-20	1,8%
20 o más	2,0%

*Nota: Esta ilustración muestra el porcentaje a pagar de acuerdo al rango de salarios que se encuentre el trabajador*

*Fuente: (Gerencie.com, 2020)*

Este aporte adicional con destino al fondo de solidaridad pensional se debe hacer por el Cotizante ya que cuando un empleado devenga salarios elevados debe realizar dicho aporte al fondo.

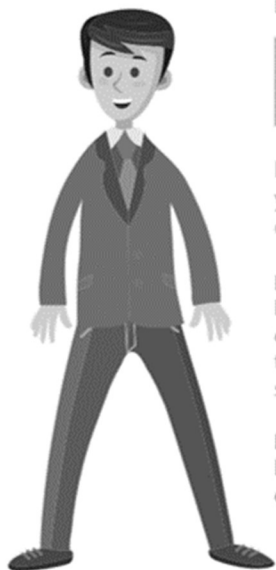
### **Cálculos para no incurrir en indicios de omisión, evasión o inexactitud frente a la**

#### **UGPP**

#### **Cálculo del límite de ingresos no constitutivos de salario**

La norma (Ley 1393 de 2010) nos dice que el límite es del 40% sobre el total de la remuneración, lo que nos concluye que, para determinar el límite, debemos tomar todos los conceptos salariales del trabajador. La UGPP dispone en su página el ABECE para el pago correcto por parte de los empleadores, a continuación, mostrare algunos de los puntos que relacionan en el ABECE PAGO CORRECTO EMPLEADORES:

*Ilustración 7 Formulas y conceptos IBC*



Debo tener en cuenta la siguiente formula:

$$\text{IBC} = \text{Total pagos salariales} + \text{Total pagos no salariales que exceden el 40\% total remunerado} + \text{Calculo de novedades del periodo}$$

**Pagos salariales:** constituidos por la remuneración ordinaria, fija o variable y todos los ingresos que percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa de un servicio.

**Pagos no salariales:** determinados por La Unidad en el Acuerdo 1035 de 2015 en la sección II. Pago en dinero o en especie otorgado al trabajador como beneficios o auxilios en busca de su bienestar o, aquellos que son otorgados para que el trabajador pueda desarrollar a cabalidad sus funciones y, en ningún caso retribuyen su servicio.

**Novedades:** son pagos al trabajador como consecuencia de las vacaciones, licencias, incapacidades y/o demás contingencias que se puedan presentar en el desarrollo del vínculo laboral.

Nota: Fuente: <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/ABECE-Pago-Correcto-Empleadores-V1.pdf>

Para determinar correctamente el IBC para los empleados hay que tener en cuenta la siguiente formula:

*Ilustración 8 Pagos no salariales 40%*

$$\text{Total pagos no salariales que exceden el 40\% total remunerado} = \text{Total no salarial} - \left( \text{Total remuneración} \times 40\% \right)$$

\* **Total remuneración:** corresponde a la suma del total de los pagos salariales y los pagos no salariales otorgados al trabajador o empleado, por cada periodo (mes).

Nota: Esta Ilustración da la fórmula para el IBC Fuente: (<https://www.ugpp.gov.co/>, s.f.)

Ahora bien, para el cálculo de los pagos no constitutivos de salario que superan el 40% del valor total de la remuneración, la UGPP dispone la siguiente formula:

Si el resultado de la diferencia entre el total de los pagos no salariales y el total de la remuneración multiplicado por cuarenta por ciento (40%) es mayor que cero (0), el resultado lo debo incluir como un factor de cálculo del IBC para liquidar el aporte a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales (PAGO CORRECTO EMPLEADORES, ABECE, 2020)

### **Cálculo de base de aportes parafiscales y seguridad social**

Para los diferentes cálculos a presentar, a continuación, hare un ejercicio teórico, donde calcularé los diferentes conceptos de parafiscales y seguridad social:

Un trabajador percibe un salario mensual de \$3'500.000 y en este mes recibe una bonificación por \$2'500.000; los datos a presentar por IBC en mi planilla son los que detallo a continuación en la tabla 4. Datos en IBC de la planilla en ejercicio teórico

*Tabla 4 Datos en IBC de la planilla en ejercicio teórico*

<b>Remuneración del mes:</b>	
Pagos salariales:	3.500.000
Pagos no constitutivos de salario:	2.500.000
<b>Total remuneración del mes:</b>	<b>6.000.000</b>
<b>Valor que excede:</b>	
Pagos no constitutivos de salario:	2.500.000
Total remuneración por 40%	2.400.000
<b>Total Excedente de la remuneración:</b>	<b>100.000</b>
<b>IBC para salud, pensión y riesgos laborales:</b>	
Pagos salariales:	3.500.000
Total Excedente de la remuneración:	100.000
<b>Total IBC para salud, pensión y riesgos laborales:</b>	<b>3.600.000</b>
<b>IBC para caja de compensación familiar, SENA e ICBF:</b>	
Pagos salariales:	3.500.000
Calculo de novedades del periodo	-
<b>Total IBC para caja de compensación familiar, SENA e ICBF:</b>	<b>3.500.000</b>

Nota. Fuente: Ingreso base de cotización. Elaboración Propia

## Conclusiones

A pesar de que han existido falencias en la normativa impuesta al sistema integral de seguridad social, la creación de la unidad de gestión de pensiones y parafiscales, ha sido la mejor opción para mitigar las evasiones de los aportes a este sistema.

De acuerdo con la información documentada, las empresas del país pueden no incurrir en falencias para ser objeto de investigación, recurriendo a la correcta liquidación de los aportes de sus empleados.

Actualmente la mayoría de los requerimientos realizados por la Unidad Pensional son por cálculos incorrectos en la liquidación de los aportes, debido al desconocimiento de estos.

El cálculo al liquidar las bases y tarifas de los aportes parafiscales son las bases para no tener procesos de fiscalización ante la UGPP por parte de las compañías

Debido a la serie de pautas suministradas durante el desarrollo del ensayo, las entidades del sector de la construcción pueden salvaguardarse de requerimientos por parte de la UGPP

El manual de procesos y procedimientos con respecto al manejo de la liquidación de nómina del sector de la construcción debe estar perfectamente estructurado de forma que se logre la mitigación de riesgo de error en los aportes.

Se evidencian falencias en los aportes, cuando los contratos tienen ingresos no constitutivos de salario, lo cual en muchas organizaciones induce al error en la liquidación de la PILA.

La revisión de contratos y sus bases de salario son factores importantes para evitar el error en los ingresos base de cotización de los empleados.

## **Recomendaciones**

Desarrollar capacitaciones a los trabajadores con el fin de que puedan realizar los cálculos de aportes sobre sus ingresos y de esta forma al recibir su extracto generado por su entidad afiliada de pensiones, puedan generar una alerta a su empleador en caso de encontrar errores.

Implementar un programa especializado en la liquidación de los aportes, junto con un departamento orientado únicamente a gestión de cálculos de seguridad social integral.

Manejar un control estricto de los pagos adicionales en salario, los cuales deben estar reportados en el contrato firmado con el trabajador.

Actualizarse constantemente en las soluciones que plantea la UGPP o las diferentes plataformas para liquidar la PILA, de esta forma logran evitar que se cometan errores en la liquidación de los aportes.

Hacer auditorias semestrales al departamento de recursos humanos enfocados en el programa especializado en la gestión de seguridad social integral.



## Referencias Bibliográficas

Unidad gestional de pensiones y parafiscales. (6 de JULIO de 2018, 6 de julio). *RESOLUCIÓN 922*.  
Obtenido de  
[https://cijuf.org.co/sites/cijuf.org.co/files/normatividad/2018/Res922UGPP\\_18.pdf](https://cijuf.org.co/sites/cijuf.org.co/files/normatividad/2018/Res922UGPP_18.pdf)

ABECE, P. C. (s.f.). *LA UNIDAD DE PENSIONES Y PARAFISCALES*. Obtenido de  
<https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/ABECE-Pago-Correcto-Empleadores-V1.pdf>

Aguirre, F. C. (2015). *Salarios*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=5592>

Aportes en línea. (2020). *Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para ARL*. Obtenido de  
<http://aportesenlinea.custhelp.com/ci/fattach/get/1058626/1514481904/redirect/1/filename/Tabla+ARL+Riesgo+5.pdf>

Aportes en línea. (2020). *TARIFAS RIESGOS LABORALES*. Obtenido de  
[http://aportesenlinea.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/346/~tarifas-riesgos-laborales](http://aportesenlinea.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/346/~tarifas-riesgos-laborales)

Bayona, C. E. (2016). *Sistema general de pensiones colombiano*. Bogotá: Legis. Obtenido de  
<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=5227>

Congreso de la República. (1993, 23 de diciembre). *LEY 100 DE 1993*. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993. Obtenido de  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)

DECRETO 2663 DE 1950. (1950, 5 de agosto). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Obtenido de  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

El Congreso de Colombia. (2002, 27 de Diciembre). *Ley 789 de 2002*. Diario Oficial No 45.046. Obtenido de  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0789\\_2002.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html)

Fondo de solidaridad pensional. (2020). *¿Qué es el Fondo de Solidaridad Pensional?* Obtenido de <https://www.fondodesolidaridadpensional.gov.co/fondo-de-solidaridad/que-es-el-fondo-de-solidaridad-pensional.html>

- Gerencie.com. (2020). *Cartilla laboral 2020*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=9921>
- Gerencie.com. (2020). *Cartilla Laboral 2020*. Bogotá: Ecoe ediciones. Obtenido de Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=9921>
- González, J. C. (2015). *Régimen de los riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo*. Bogotá: LEGIS. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=1903>
- <https://www.ugpp.gov.co/>. (s.f.). *Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP*. Obtenido de <https://www.ugpp.gov.co/>
- Legis Editores. (2017). *Guía para atender las visitas y requerimientos de la UGPP*. Bogotá: Legis. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=5231>
- Monsalve, G. A. (2018). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Bogota: Legis. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=9010>
- Piña, R. Q. (2013). *Prevención básica de riesgos laborales en construcción*. Bogotá: IC Editorial. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=8435>
- Pública, F. (2020). [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25932>
- UGPP-, L. U. (2020). [www.ugpp.gov.co](http://www.ugpp.gov.co). Obtenido de <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/objetivos-estrategicos>
- UGPP-, L. U. (s.f.). *GOV.CO*. Obtenido de <https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/sites/default/files/parafiscales/Infografia-determinacion-obligaciones-01022019-V3.pdf>
- Unidad Gestional de Pensiones y Parafiscales. (2020). *Nuestra entidad/ Objetivos-estrategicos*. Obtenido de <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/objetivos-estrategicos>
- Unidad Gestional de Pensiones y Parafiscales. (2020). *UGPP.GOV.CO*. Obtenido de <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/funciones-de-la-unidad>