

# pensiones en tiempos de COVID-19

**decreto 558  
15 de abril de 2020**

# Cambio Temporal en el Sistema de Pensiones

En el marco de las facultades especiales que ejerció el presidente Iván Duque el 15 de abril de 2020, expidió una serie de decretos que buscan hacerle frente a la crisis económica por cuenta de la epidemia de la COVID-19.

Dentro de estos, se expidió el decreto 558 que propone algunos cambios en materia pensional.

Mas información en:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/decretos-2020/decretos-abril-2020>



# adopción de la norma

los empleadores de los diferentes sectores y los trabajadores independientes pueden optar **voluntariamente**



# suspensión de los aportes a pensión por un periodo de dos meses

el decreto reglamenta la suspensión de los aportes a pensión por un periodo de dos meses, para así bajarle carga prestacional a las empresas y a los empleados

16%

empleador  
12%

empleado  
4%

durante  
dos (2)  
meses

empleador  
2,25%

empleado  
0,75%

3%

aporte  
destinado  
para

seguro  
invalidez

seguro  
supervivencia

comisión por  
administración

Con esta nueva determinación, la cotización bajó de 16% a 3%, **los empleados pagaran el 0,75% y los empleadores, el 2,25%** para garantizar la pensión en caso de invalidez.

Por su parte, los independientes serán responsables de todo el valor(3%).

# en la practica...

el decreto disminuye el aporte de pensiones para las “planillas de seguridad social” de:

- 1 **pensiones abril**  
pagadas en mayo 2020
- 2 **pensiones mayo**  
pagadas en junio 2020



## tenga en cuenta

si su empresa realizó pagos y descuentos por el mes de abril de 2020, antes de la expedición del decreto 558, se debe calcular y devolver al empleado el mayor valor descontado

# implicaciones para el empleado

## beneficios

se mejora el ingreso  
mensual recibido



### Ejemplo:

Un empleado con salario  
mensual de \$1.000.000, recibirá  
\$32.500 adicionales



## beneficios

las semanas cotizadas en la historia  
laboral se deberán contabilizar para:

- acceder a la garantía de pensión mínima en el Régimen Ahorro Individual con Solidaridad
- obtener una pensión de Vejez de un salario mínimo legal mensual
- acreditar el cumplimiento del requisito de semanas para acceder a las pensiones invalidez y sobrevivencia y la cobertura previsional.



# en la practica...

las semanas y ahorros se contabilizarán para las pensiones de un salario mínimo mensual





# otras herramientas laborales COVID-19

**Vacaciones Anticipadas  
Licencias Laborales  
Suspensión de Contrato**





# vacaciones

la norma general, que regula las vacaciones, es el artículo 187 del código sustantivo del trabajo y ahora por el tiempo de emergencia también se debe tener en cuenta el decreto 488 de 2020

## vacaciones

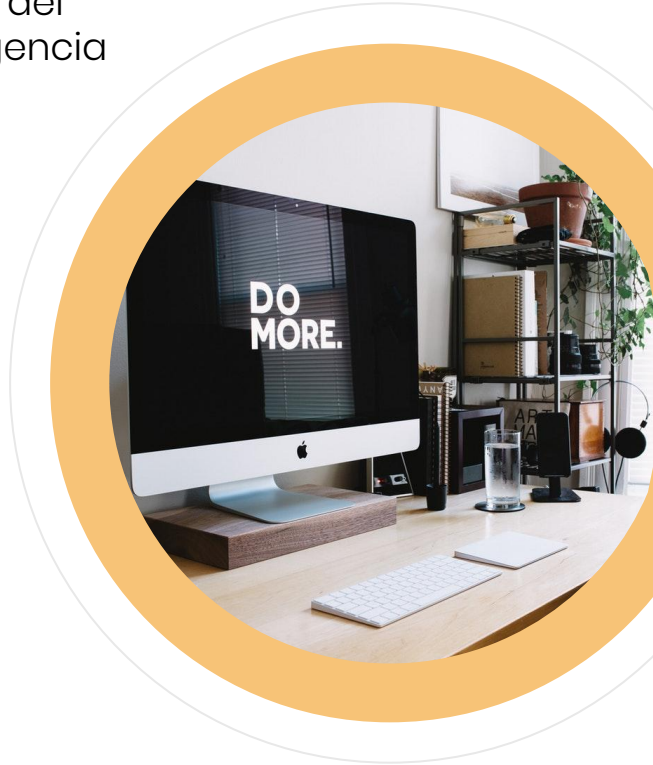
El empleador tiene facultad para otorgar las vacaciones anticipadas y colectivas sin consentimiento del trabajador, y es una de las opciones recomendadas antes de suspender o terminar un contrato de trabajo en razón a esta situación de crisis

### sin emergencia

el empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

### con emergencia

el empleador dará a conocer al trabajador, con al menos un (1) día de anticipación



# en la practica...

para el empleador las vacaciones anticipadas se recomiendan para las ocasiones en que el volumen de trabajo se disminuya por efecto de la emergencia COVID-19, sus efectos prácticos son:

## flujo de caja

el impacto en el flujo de caja de la compañía es bajo, implica disminuciones mínimas (Subsidio de transporte, ARL)

se disminuye el nivel de pasivo laboral, generando un impacto financiero para la compañía

## efecto financiero

## tenga en cuenta

“(...) si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederla, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes;...”

jurisprudencial Corte Suprema de Justicia, sentencia del 4 de sept de 1969,

# licencia laborales

las leyes colombianas estipulan dos tipos de licencias: **REMUNERADAS** y **NO REMUNERADAS**

## remunerada

el Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) determina algunos permisos obligatorios: ejercicio del sufragio, calamidad doméstica grave comprobada, desempeño de cargos oficiales transitorios, práctica de comisiones sindicales, luto y asistencia al entierro de compañeros.

Implica **PAGO NORMAL DE SALARIO**

**NO** implica modificaciones en las bases o porcentajes de cotización de

- **PRESTACIONES SOCIALES:** Prima, Cesantías, intereses de Cesantías y Vacaciones
- **PARAFISCALES:** Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Cajas de Compensación Familiar (CCF).
- **SEGURIDAD SOCIAL:** Entidad promotora de Salud (EPS), Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y Aseguradora de riesgos Profesionales (ARL)

## licencia laborales

## NO remunerada

Por situaciones no determinadas en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), por lo que se acoge a lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo o por la discrecionalidad de **EL EMPLEADOR**

Solicitada exclusivamente por **EL EMPLEADO**

**NO** implica **PAGO NORMAL DE SALARIO**

- **NO** genera disminución temporal en el calculo de la **PRIMA DE SERVICIO**.
- **SI** afecta el calculo de **CESANTIAS, INTERESES DE CESANTIAS** y **VACACIONES**
- **NO** obliga a **EL EMPLEADO** a realizar aporte en salud, pero si a **EL EMPLEADOR**
- **NO** aplica pago de **RIESGOS PROFESIONALES (ARL)**
- **NO** implica modificación en la cotización de **PENSIONES**

# en la practica...

para el empleador las licencias no remuneradas puedes ser una opción para disminuir los efectos financieros de la emergencia COVID-19, siempre y cuando sea solicitada libremente y voluntariamente por **EL EMPLEADO**

## **ES ILEGAL QUE TE OBLIGUEN A TOMAR LICENCIAS NO REMUNERADAS**

*Una reciente circular del Ministerio del Trabajo anunció que los empleadores tienen prohibido imponer a sus empleados una licencia sin salario.*

*Así entonces, no es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis.*

**Noticias laborales / 30 de marzo de 2020**

<https://www.empleo.com/co/noticias/noticias-laborales/es-ilegal-que-te-obliguen-tomar-licencias-no-remuneradas-6045>

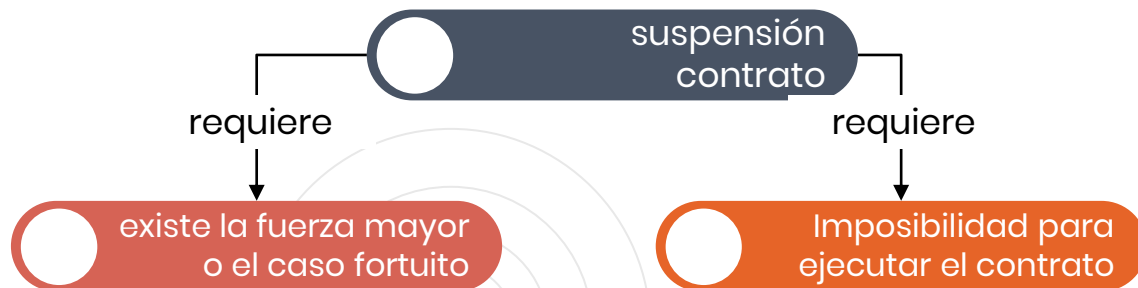




# suspensión contrato de trabajo

el contrato de trabajo puede ser suspendido cuando se presenta una circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito según el numeral primero del artículo 51 del código sustantivo del trabajo.

el COVID – 19, plantea la posibilidad de que esta contingencia de lugar a la suspensión del contrato de trabajo bajo la causal de fuerza mayor y caso fortuito, sin embargo depende de la situación de cada empleador en particular, pues la fuerza mayor y el caso fortuito se debe demostrar, y se debe mostrar que esa circunstancia extraordinaria impide ejecutar normalmente el contrato de trabajo.



la emergencia COVID-19 se adhiere con la definición de fuerza mayor al ser una situación natural frente a la cual el empleador no se puede resistir, ni puede evitar o preverla

la imposibilidad para ejecutar el contrato laboral depende de la situación particular de cada empresa, ante la emergencia COVID-19, se debe responder preguntas como ¿se puede optar por trabajo en casa?.

# en la practica...

la suspensión del contrato de trabajo es algo excepcional y por eso las normas y los jueces son muy exigentes al momento de evaluar esas circunstancias



la ley no exige que se deba solicitar autorización al ministerio de trabajo para suspender el contrato de trabajo pero si se debe notificar la situación acreditando la ocurrencia del la fuerza mayor y el caso fortuito



se espera una directriz gubernamental para que sus funcionarios no acrediten y ni siquiera estudien la ocurrencia del la fuerza mayor en tiempos de COVID-19, debido a los pronunciamientos del ministro de salud



# contáctenos

informacion@pga.com.co

PBX (571) 533 54 68

Móvil: (57) 311 538 22 95

Calle 100 No. 60 – 04 Of. 303

[www.pga.com.co](http://www.pga.com.co)

@pgaconsultores

