

Documento del **24 de marzo de 2020**

NOTAS DE ACTUALIZACIÓN:

- 3 de abril de 2020
- 17 de abril de 2020
- 30 de abril de 2020
- 11 de mayo de 2020
- 22 de mayo de 2020
- 8 de junio de 2020
- 18 de junio de 2020
- 6 de julio de 2020
- 16 de julio de 2020
- 18 de agosto de 2020
- 24 de agosto de 2020
- 4 de septiembre de 2020
- 28 de octubre de 2020 **(18.)**
- 20 de noviembre de 2020 **(18.)**

Acciones laborales en tiempos de pandemia por el Covid-19

Por: Margarita Cardona J-Abogada Dirección Jurídica Fenalco Antioquia.

En este documento encontrará las posibles acciones laborales que como empleador pueda tomar para afrontar la crisis sanitaria y económica desatada por la pandemia del Covid-19. Se advierte que las opciones que a continuación se desarrollan, están descritas entre otras normas, en las **Circulares 0021 del 17 marzo de 2020 y 033 del 17 de abril del 2020 del Ministerio del Trabajo** y en los **Decretos Legislativos 558, 639, 677, 815, 770 y 771 de 2020** y demás normas los reglamentan y dependerán en su aplicación de la situación particular de cada empleador.

Desde **Fenalco Antioquia** le recomendamos que estas sean aplicadas de manera escalonada, con fin de preservar los puestos de trabajo, además hay que tener presente que el citado Ministerio en la **Circular 0022 de 2020**, particularmente frente a algunas de ellas, advirtió que ejercerá la **Fiscalización Laboral Rigurosa** tomando medidas de inspección, vigilancia y control sobre las decisiones que adopten los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria.

1. Trabajo en casa y teletrabajo: estos dos conceptos son utilizados indistintamente, sin ser sinónimos o equivalentes. El **trabajo en casa**, se trata de una situación ocasional, temporal y excepcional en la cual el empleador permite, autoriza y acuerda con el trabajador que este labore desde su casa o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, donde habitualmente desarrolla su labor.

El **teletrabajo** que al igual que el trabajo en casa se encuentra regulado en la **Ley 1221 de 2008**, pero con la enorme diferencia de exigir el cumplimiento de una serie de requisitos y condiciones laborales contemplados en **DURST, Decreto 1072 de 2015**, que compiló el **Decreto 884 de 2012** y

que lo hacen una opción lamentablemente aplicable en pocas empresas en estos momentos. Entre los requisitos se pueden resaltar:

- El de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos ordenados por el empleador, entre otros, necesarios para desempeñar las funciones.
- Informar de esta vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio.
- Realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Realizar y firmar el contrato de trabajo en la modalidad de Teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el **Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015**.
- Adecuar el **Reglamento Interno de Trabajo** de la empresa con el fin de que cuente con un capítulo destinado a la regulación del Teletrabajo.

Frente a la opción de **Trabajo en casa** además del acuerdo con el trabajador, es importante que en el documento que da fe del mismo, se reitere al colaborador los deberes de seguir acatando los horarios de trabajo; guardar la confidencialidad de la información que eventualmente se le entregue para que desarrolle su labor desde casa, la descripción de los elementos de trabajo que se le entregan, en qué condiciones y la obligación de restituirlos en buenas condiciones una vez cese el trabajo en casa, igualmente los deberes de autocuidado conforme al **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** que rige en la empresa.

Nota de actualización # 1

Debemos advertir que en **Circular Externa 0030 de mayo 20 de 2020**, el Ministerio de Salud y Protección Social considera que el cumplimiento de las medidas sanitarias establecidas en la **Resolución 666 del 2020**, así como en los demás protocolos de bioseguridad adoptados, debe realizarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, y como parte de ello, los empleadores y contratantes deben desarrollar e implementar estrategias para la vigilancia de la salud de los trabajadores o contratistas, identificando los mayores de 60 años y aquellos con enfermedades preexistentes, entre las que se encuentran: diabetes, hipertensión arterial, enfermedad pulmonar, enfermedad cardíaca, enfermedad renal y otras que afectan el estado inmunológico (trasplantes o cáncer). Las personas de cualquier grupo de edad, incluidas las de 60 años o más, que presenten morbilidades preexistentes, deben ser priorizadas para realizar sus actividades laborales de manera remota o a distancia o para ser objeto de las alternativas de que trata la **Circular 033 del 2020**, expedida por el Ministerio del Trabajo. En caso de que se establezca una comorbilidad en el trabajador y su actividad no se pueda realizar de manera remota, el empleador debe priorizarlo en jornadas o turnos o en cualquier otra forma de realización u organización del trabajo en la cual tenga el menor riesgo contacto con otras personas. Igualmente, añada la Circular que la edad es un factor a evaluar por el empleador o contratante para definir si la persona realiza su actividad laboral de manera presencial o remota.

Nota de actualización # 2

Otro punto a tener presente es que estas dos modalidades no presenciales de trabajo, reportan para el empleador ahorros como el de no tener que pagar el auxilio de transporte en el caso del teletrabajo o el poder acordar el desmonte temporal de los auxilios extralegales de movilización que se estén reconociendo si el trabajador labora desde su casa.

Sobre el auxilio de transporte, debemos tener presente que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, mediante **Decreto 771 del 3 de junio de 2020**, dispuso una medida para garantizar el acceso a los servicios de conectividad, en el marco del estado de emergencia adoptado por el Gobierno Nacional por cuenta de la propagación del coronavirus (Covid-19). De esta manera, el citado Ministerio precisó que de manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte, como auxilio de conectividad digital **a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio**, es decir bajo la modalidad de trabajo en casa, no de teletrabajo ya que a estos últimos les seguirán siendo aplicables las disposiciones de la Ley 1221 de 2008. Este auxilio de conectividad, que ascenderá mensualmente a una suma igual a la que reconoce por auxilio de transporte (**\$102.854**), no es acumulable con este.

Nota de actualización # 3

Finalmente, por medio de la **Circular 041 del 02 de junio de 2020**, dirigida a empleadores, trabajadores del sector privado y Administradoras de Riesgos Laborales, el Ministerio del Trabajo imparte **lineamientos básicos sobre el trabajo en casa**, en lo concerniente a la relación laboral, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar, y riesgos laborales.

Señala el Ministerio que el trabajo en casa no desnaturaliza la relación laboral, por lo tanto, permanece vigente la facultad disciplinaria y de subordinación que ejerce el empleador, así como los deberes y derechos que corresponden al trabajador; no obstante, en el marco de estas facultades, revisten especial importancia los derechos a la intimidad, igualdad de trato en cuanto al acceso a la información y privacidad del trabajador que realiza su labor en casa.

Respecto a las condiciones laborales, no deben presentarse disminuciones unilaterales del salario por el hecho de realizar el trabajo desde casa; las funciones encomendadas deben permitir el descanso necesario del trabajador, de allí que el empleador deba evitar hacer requerimientos por fuera del horario laboral (a menos que se trate de una circunstancia excepcional de carácter prioritario), anotando que, cuando a petición del empleador, el trabajador deba laborar una jornada superior a la ordinaria, procederá el pago del respectivo recargo por trabajo suplementario. Asimismo, el seguimiento que se realice a la gestión debe obedecer a criterios y estándares objetivos, precisando previamente los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y retroalimentación al trabajador.

El Ministerio del Trabajo hace un llamado a los empleadores para que se promuevan estrategias que permitan la compatibilidad entre el trabajo en casa y los diferentes roles que debe asumir el trabajador como padre, madre o cuidador durante el estado de emergencia; por lo tanto, reitera el deber de respetar los horarios y días laborales pactados, así como procurar ser cuidadosos en el manejo de la información a través de medios electrónicos. Por su parte, recuerda el deber que le asiste a los trabajadores de dar respuesta prioritaria a los requerimientos que a través de estos medios realice el empleador, durante la jornada laboral.

Sobre los riesgos laborales, la **Circular 041** hace referencia al deber de implementar y dar cumplimiento a las recomendaciones y protocolos determinados por las diferentes autoridades para la prevención del contagio de Covid-19 e incluir en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, la identificación, evaluación y control de los riesgos inherentes al trabajo en casa. Para el efecto, el empleador deberá notificar a la respectiva ARL, la ejecución del trabajo en casa por parte del trabajador, con indicación del tiempo, modo y lugar. Las ARL a su vez cuentan con una serie de obligaciones referentes al trabajo en casa, tales como incluir esta forma de trabajo dentro de sus actividades de promoción y prevención, suministrar recomendaciones sobre la postura y elementos para el trabajo en casa, además de brindar soporte al empleador para la realización de pausas activas en forma virtual.

(ver igualmente numeral 13, nota de actualización general al final del texto)

2. Horarios flexibles: se busca con esta opción, que los empleados que actualmente prestan su servicio, por no estar exceptuada la actividad económica que desarrolla su empleador para ser ejecutada en sede, no se expongan a las aglomeraciones en el transporte público en horas de alta afluencia, ya que estas ponen en grave riesgo su salud, teniendo presente que se estima que la pandemia tardará varios meses en resolverse, y que primero habrá una curva ascendente de contagios.

Puede tener en cuenta la alternativa **jornada flexible**, prevista en el **Artículo 161 del C.S.T**, en la cual **empleador y trabajador acuerdan** que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Nota de actualización # 1

El literal d) del Artículo en mención, dispone que el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, en mínimo cuatro (4) horas y máximo diez (10), sin lugar a recargos por trabajo suplementario cuando no se exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales, dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. - jornada diurna-.

Dadas las especiales circunstancias de reactivación gradual de los diferentes sectores, el necesario desplazamiento de algunos trabajadores para el cumplimiento de sus labores así como la necesidad de limitar el número de estos en el sitio de trabajo. El Ministerio del Trabajo mediante **Decreto Legislativo 770 del 3 de junio de 2020**, consideró pertinente adoptar medidas de carácter excepcional y transitorio, para que durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus Covid-19, por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, puedan adoptar la jornada ordinaria semanal de cuarenta y ocho (48) horas, distribuida así: cuatro (4) días de trabajo en la semana con una jornada diaria máxima de doce (12) horas, sin necesidad de modificar el reglamento interno de trabajo dada la temporalidad de la medida.

Cabe recordar que las demás disposiciones relativas a esta modalidad de jornada continúan vigentes, es decir que, no habrá lugar al pago de recargos por trabajo suplementario siempre y cuando no se exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales, dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. En el evento en que durante la ejecución de esta jornada se

generen los recargos nocturnos, dominicales o festivos, dispuestos en el Código Sustantivo del Trabajo. El pago de los respectivos recargos podrá diferirse hasta el veinte (20) de diciembre de 2020, previa existencia de acuerdo entre el trabajador y el empleador.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Otra alternativa sería la **jornada con turnos de trabajo sucesivos**, que, según lo establecido en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, literal c), permite al empleador, mediante acuerdo temporal o definitivo con sus trabajadores, realizar turnos de trabajo sucesivos con duración no superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) a la semana, permitiendo a la empresa o secciones de la misma operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana y sin generar recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo.

Esta modalidad de jornada por turnos de trabajo sucesivos también fue modificada en forma transitoria por el **Decreto 770 del 3 de junio de 2020**, en busca de facilitar la reorganización de los trabajadores en menos turnos de trabajo, que conlleve a una menor aglomeración en los lugares de trabajo y en los medios de transporte público. Así las cosas, durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social con ocasión del Covid-19, de manera excepcional y por mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador, podrán definir la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de ocho (8) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. Lo anterior no implica la actualización del reglamento interno de trabajo.

3. Disminución de la jornada laboral de manera temporal: con la misma finalidad del acuerdo de **horarios flexibles**, se puede acordar por escrito con el trabajador la reducción temporal de la jornada, con el compromiso de reposición del tiempo no laborado posteriormente, una vez superada la emergencia, sin que haya lugar a pago de horas extras. **(ver numeral 13, nota de actualización general al final del texto).**

4. Vacaciones colectivas y/ o anticipadas: en cuanto al otorgamiento de vacaciones colectivas y/o anticipadas de tiempo atrás ha existido la posibilidad para el empleador de otorgarlas. Esta opción la réplica la **Circular 0021 de marzo de 2020 del Ministerio del Trabajo.**

Se entiende como **vacaciones colectivas** las otorgadas por el empleador a todos o a un grupo de los trabajadores de la empresa, tenga estos o no cumplido el requisito del año de prestación del servicio previsto en el Artículo 186 del C.S.T. y por **vacaciones anticipadas** las otorgadas individualmente o a un grupo de colaboradores que no tienen cumplido el requisito anteriormente descrito.

Se debe indicar que si bien el fin de las vacaciones disfrutadas es el goce remunerado de un descanso que busca la recuperación física del trabajador, que este comparta con su familia y se recree, en tiempos de crisis como la que atravesamos, los trabajadores pueden estar dispuestos a aceptar el disfrute de sus vacaciones de una manera diferente, como sería compartiendo con su familia, el encierro al que nos lleva inexorablemente la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional o las semanas o meses que tenemos por delante, hasta superar esta pandemia o al menos, salir de la curva ascendente de contagio.

De conformidad con el **Artículo 187 del C.S.T.**, las vacaciones pueden ser concedidas oficiosamente por empleador o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, exigiendo al empleador darlas a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación a su goce. Pero no podemos desconocer que en este momento estamos afrontando una crisis que nos obliga tomar medidas, que puede hacer entendible que superemos u omitamos este requisito en consenso con el trabajador, es decir, acordamos por escrito con cada uno de los trabajadores que debido a las circunstancias especiales que se presentan en la empresa, como por ejemplo la reducción de ventas, baja producción o prestación de servicios debido a la emergencia sanitaria por el Covid-19, vamos a tomar vacaciones anticipadas o colectivas, omitiendo el requisito del preaviso (**ver nota de actualización**).

Tanto en un caso, como en el otro, **vacaciones colectivas o anticipadas**, las vacaciones deben ser remuneradas de manera completa por los días otorgados, con el salario que el trabajador devengue al momento de su disfrute si se trata de un salario básico, o con el salario promedio del año inmediatamente anterior o del tiempo de servicio en caso de que este sea menor al año, tratándose de salario variable.

No sobra advertir que en el caso de otorgamiento de vacaciones colectivas o anticipadas, sin el cumplimiento del requisito del año de servicio por parte del trabajador, este no podrá exigir que se le conceda un nuevo período de vacaciones una vez cumpla el año de servicio, ni que se le reajuste con el último salario lo que recibió por vacaciones anticipadas. Y en el evento que el contrato de trabajo se termine con o sin justa causa o el trabajador renuncie antes de cumplir con el año de servicio, de la liquidación del contrato de trabajo no se le podrán descontar los días que de manera anticipada se le hayan otorgado a título de vacaciones.

Finalmente, podríamos explorar la posibilidad de acordar igualmente con el trabajador, el añadir a estos días de vacaciones, el día de la familia del primer semestre, consagrado en la Ley 1857 de 2017 o los días compensatorios que tengan pendientes por disfrutar el trabajador.

Nota de actualización # 1:

Por medio del **Decreto Ley 488 del 27 de marzo de 2020**, el preaviso para el goce de vacaciones se modificó temporalmente así: *“Artículo 4. Aviso sobre el disfrute de vacaciones hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la emergencia económica, social y ecológica, el empleador dará a conocer al trabajador, con al menos un (1) día de anticipación, la fecha a partir de la cual le concederá las vacaciones anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera, el trabajador podrá solicitar en el mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones”*.

(ver igualmente numeral 13, nota de actualización general al final del texto).

(ver igualmente nota de actualización general al final del texto)

5. Permisos remunerados: con base en el **Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo**, el empleador debe conceder permisos en casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada, como puede ser la enfermedad de uno de los familiares con los que convive el trabajador, como consecuencia del Covid-19. Aquí será importante la regulación que también tengamos sobre la calamidad doméstica en el Reglamento Interno de Trabajo.

(ver numeral 13, nota de actualización general al final del texto).

6. Licencia no remunerada: la licencia no remunerada debe ser solicitada por el trabajador. Estamos ante una causal de suspensión del contrato de trabajo-**Artículo 51 del C.S.T** -, que implica no prestación del servicio y por ende no pago del salario, descuento de este período para efectos de posterior liquidación de vacaciones y cesantías, mas no de prima de servicios ya que el Artículo 53 del C.S.T. así no lo contempla. Hay que tener presente que salvo aportes ARL y Caja de Compensación Familiar, los demás aportes a la seguridad social se siguen causando, por lo tanto hay que seguir haciendo los aportes en salud y pensión, que resulta vital en estos momentos. (**ver numeral 13, nota de actualización general al final del texto**).

Nota de actualización # 1:

Se debe tener presente lo previsto en la **Circular 27 del 29 de marzo de 2020**, expedida por el Ministerio del Trabajo, que señala: “4. Conforme a lo anterior, 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 dolosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis”.

Y advierte el Ministerio que desplegará sus funciones de inspección, vigilancia y control a la empresas que presionen o coacciones a sus trabajadores para la firma de este tipo de licencia, por cuanto va en contravía de los derechos laborales y no cumple con la finalidad de la Ley.

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de evitar eventuales investigaciones por parte del Ministerio de Trabajo y/o demandas por la vía judicial de sus trabajadores, los invitamos a que solo sea concedida la **LICENCIA NO REMUNERADA** previa solicitud escrita del trabajador debidamente sustentada y mediando la respuesta escrita por parte del empleador, en la que se le adviertan las consecuencias de esta causal de suspensión del contrato de trabajo a que ya nos referimos en este numeral del documento. Finalmente, no puede haber de por medio, la mínima posibilidad de que se alegue por parte del trabajador o de los entes administrativos y/o judiciales del trabajo un vicio del consentimiento -error, fuerza o dolo- en la solicitud y concesión de la **LICENCIA NO REMUNERADA**.

Nota de actualización # 2

Esta nota de actualización procede igualmente en el caso de suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor:

Debido a que el empleado durante la **LICENCIA NO REMUNERADA** no prestará su servicio y por ende no recibirá salario, no está obligado de conformidad entre otras normas, por el **Artículo 3.2.5.2 del Decreto 780 de 2016-** que compila el Artículo 71 del Decreto 806 de 1998- a contribuir en lo respecta - 4% - al aporte en salud y la **Resolución 454 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social** - que modifica los anexos técnicos 2, 3, 4 y 5 del Artículo 1 de la Resolución 2388 /16-, en cuanto a lo que le corresponde los aportes en salud -4%- y pensión -25% del aporte -. No sobra indicar que la jurisprudencia de la Corte Constitucional, entre otras las sentencias **SU-562 de 1999**, M.P. Alejandro Martínez Caballero y **T 048 de 2018**, han sido reiterativas en lo atinente a la conservación de los aportes en salud y pensión durante los períodos de suspensión del contrato, en esta última, la Alta Corporación señaló *“Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter*

constitucional, según dispone el Artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado”.

Lo anterior, nos lleva a recomendarles, en la medida de lo posible, que conserven la totalidad - 100%- del aporte en salud y pensión, con el fin de que sobre todo en este período de emergencia, el trabajador esté plenamente cubierto frente a los riesgos que cubren los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Pensiones. Siendo así, **EL EMPLEADOR** cancelaría en su totalidad los aportes en salud y pensión, es decir asumiendo la parte del aporte que habitualmente le corresponde al trabajador, y acordaría con **EL EMPLEADO** por escrito y al darle respuesta a su solicitud de **LICENCIA NO REMUNERADA**, la posibilidad de descontar la parte del aporte en salud y pensión que le corresponde, del salario que culminada la suspensión del contrato de trabajo y retornando este a sus habituales labores, reciba. Este descuento mensual se haría gradualmente y en cuotas que no afecten el salario mínimo legal, ni la parte inembargable del salario -1/5 parte de lo que supere el salario mínimo-.

Nota de actualización # 3

Esta nota de actualización procede igualmente en el caso de suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor.

Mediante **Concepto 23851 de 2020**, el Ministerio de Trabajo se pronuncia sobre los aportes a seguridad social durante la suspensión del contrato de trabajo, señala el Ministerio que teniendo en cuenta que la seguridad social es un derecho constitucionalmente protegido e irrenunciable, durante la suspensión del contrato de trabajo estará en cabeza del empleador realizar el total de los aportes correspondientes a salud y pensión, ya que durante este lapso el trabajador no está devengando salario alguno, esto con el fin de garantizar sus derechos. No obstante, el Ministerio aclara que una vez termine la suspensión, el empleador podrá deducir el porcentaje que por ley le corresponde al trabajador, en los términos del Artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. La suspensión del contrato de trabajo no implica que desaparezca en forma transitoria el contrato de trabajo y, por el contrario, se mantiene el vínculo jurídico. Solo se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar los salarios.

Nota de actualización # 4

Esta nota de actualización procede igualmente en el caso de suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor. Recordemos que mediante el **Decreto 770 de 2020** entre otros se creó el “Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual” que entregará transferencias monetarias en favor de los trabajadores dependientes de los postulantes del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), que devenguen hasta 4 smlv, se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada, y no estén cubiertos por los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor, Jóvenes en Acción, de la compensación del impuesto sobre las ventas (IVA), o del Programa de Ingreso Solidario.

Estas transferencias se harán con cargo al FOME.

Dicho auxilio tiene una cobertura muy concreta, por cuanto los trabajadores beneficiarios deben pertenecer a una empresa que participe en el PAEF y no estar comprendidos en los programas sociales del Estado referidos.

Esta transferencia, por valor de 160.000 pesos colombianos, se podrá otorgar hasta por tres meses para quienes, en los meses de abril, mayo o junio de 2020 se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada.

Mediante **Resolución 1516 del 25 de agosto de 2020**, el Ministerio del Trabajo ordenó el pago y traslado de unos recursos del programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual o licencia no remunerada para los meses de abril y mayo del 2020. Durante los cinco días siguientes a la recepción de los recursos, los bancos deberán comunicar a la cartera del Trabajo el resultado del proceso de dispersión, adjuntando la certificación del revisor fiscal. Así mismo, deberán adelantar el reintegro de los recursos que no puedan ser efectivamente dispersados a los beneficiarios. Los pagos iniciales se realizan a quienes cuentan con un producto de depósito activo en establecimientos bancarios; según datos suministrados por el Ministerio a la fecha se han autorizado 182.855 transferencias, en tres giros.

7. Licencia remunerada: opción difícil de aplicar por las implicaciones económicas que representa para el empleador, pero posible desde el punto de vista legal, con apoyo en el **Artículo 140 del C.S.T.** que señala: *“durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aún cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa patrono”*. En este caso, estamos refiriéndonos a una disposición del empleador que autoriza a su trabajador a no prestar el servicio, conservando la plena o total remuneración.

(ver numeral 13, nota de actualización general al final del texto)

En este caso es factible acordar la **licencia remunerada**, con la obligación por parte del trabajador de la **reposición del tiempo previamente remunerado** con posterioridad, sin que este tiempo sea entendido como trabajo suplementario y por ende genere la reclamación de recargos por horas extras. Será importante entonces que esa reposición del tiempo diariamente, no supere las dos horas por día.

8. Revisión del contrato de trabajo: esta alternativa prevista en el **Artículo 50 del C.S.T.** indica que *“todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica”*.

En la ejecución de los contratos de trabajo, se pueden presentar situaciones o hechos ajenos a la voluntad de las partes, imprevisibles, como los que actualmente atravesamos, que pueden alterar en gran escala la normalidad económica del contrato, haciendo necesario revisar las condiciones que fueran pactadas inicialmente por ejemplo la duración de la jornada; el monto o clase de salario y beneficios extralegales, entre otros, sin afectar los mínimos previstos en la Ley, es decir, no podría acordar con el trabajador una remuneración que vulnere el mínimo previsto en la Ley.

Teniendo en cuenta lo anterior, es viable la opción de revisión del contrato de trabajo, siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

a. Que el hecho no haya sido previsto, ni fuera previsible al momento de la celebración del contrato de trabajo.

b. Que el hecho que produjo la modificación de las condiciones del contrato de trabajo haya ocurrido sin la intervención de las partes contratantes empleador y trabajador.

c. Que el hecho genere un desequilibrio contractual entre los contratantes.

d. Que a pesar de la alteración contractual, subsista o permanezca la posibilidad física de que la obligación se cumpla, es decir que el trabajador puede prestar el servicio y el empleador pueda retribuir o pagar el mismo, así sea parcialmente, conforme a las nuevas condiciones económicas que resulten y los acuerdos a que hayan llegado las partes, siempre que estos no vulneren los mínimos legales.

Como desarrollo de lo anterior, se tienen dos procedimientos para la revisión del contrato:

Por mutuo acuerdo: en este caso, empleador y trabajador acuerdan revisar directamente el contrato de trabajo, sin la intervención de personas extrañas. El acuerdo a que lleguen las partes constará por escrito y puede ser un acuerdo temporal o definitivo.

Por vía judicial: si no existe acuerdo, las partes acuden a la justicia laboral, la cual se limitará a determinar si las alteraciones de la normalidad económica se han presentado.

(ver numeral 13, nota de actualización general al final del texto)

(ver nota de actualización general al final del texto)

9. Suspensión del contrato de trabajo por Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución: causal de suspensión prevista en el **Numeral 1 del Artículo 51 del C.S.T.**, que se traduce en la no prestación del servicio por parte del trabajador y el no pago del salario por parte del empleador. Esta causal a diferencia de la prevista en el Numeral 3 del mismo Artículo *“suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador”* no requiere la autorización previa del Ministerio del Trabajo, pero si el aviso previo al inspector de trabajo de conformidad con el **Artículo 67 de la Ley 50 de 1990** y supone la imposibilidad material de desarrollar la relación de trabajo, es decir es el mismo hecho o condición de caso fortuito o fuerza mayor es el que da lugar a la suspensión, no la decisión del empleador.

Cabe señalar, que deben examinarse las circunstancias de cada caso, descartar que la no posibilidad de la prestación del servicio no sea culpa del empleador. Teniendo presente lo anterior, y ante la eventual discusión que se pueda presentar sobre la existencia o no del caso fortuito o de la fuerza mayor, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia radicado 16595 de noviembre 28 de 2001 con ponencia del Magistrado Francisco Escobar Henríquez, señala que resultaría preferible que para éstas hipótesis en caso de duda el empresario que lo requiera acuda a la autoridad administrativa -entiéndase hoy en día Ministerio del Trabajo- para obtener el permiso de clausura temporal o definitiva, desde luego, si se dan los requisitos de procedencia de estas figuras alternativas (C.S.T. Artículos 51-3 y 466).

La misma Alta Corporación, en sentencia de diciembre 2 de 1987, advirtió: *“En materia laboral para que se configure el evento de la fuerza mayor o caso fortuito como causal que libere al patrono de cumplir las obligaciones contractuales o legales, es menester, no solo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible, sino además que lo coloque en imposibilidad de atender tales obligaciones, y también, para que opere como causa que justifique la suspensión de un contrato de trabajo, debe tener la característica de ser temporal o pasajera, y no indefinida, de tal*

manera que cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión, pudiera reanudarse la prestación del servicio por parte del trabajador”.

En sentido similar la sentencia del 5 de febrero de 1991 con radicado 3810 y ponencia del Dr. Hugo Suescún Pujols conceptúa:

“En materia laboral, para que se configure el evento de la fuerza mayor o el caso fortuito como causa que libere al patrono de cumplir sus obligaciones contractuales o legales en menester, no solo que el hecho constitutivo de tal fuerza sea imprevisible sino, además, que lo coloque en absoluta imposibilidad de atender tales obligaciones y también, para que opere como causa justificativa de la suspensión de un contrato de trabajo, debe tener la característica de ser temporal o pasajera y no indefinida o definitiva, de tal manera que cesadas las circunstancias que le dieron origen a la suspensión, pudiera reanudarse la prestación del servicio por parte del trabajador[...]”.

Se debe aclarar que si bien la **Circular 0022 de 2020 del Ministerio del Trabajo** advierte que no se están expidiendo autorizaciones para despidos colectivos y para la suspensión del contrato de trabajo por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, esta última causal no equivale a una suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, que como ya se había anticipado no requiere la autorización del Ministerio del Trabajo, pero si puede estar sometida a la revisión por la vía judicial por parte de la justicia del Trabajo quien determinará si existieron o no las circunstancias que dan lugar a la fuerza mayor o caso fortuito.

Sobre este último punto, resulta pertinente traer a colación la respuesta brindada a la Dirección Territorial de Caldas, el 24 de marzo del año en curso, por la Oficina Asesora Jurídica, Grupo Interno de Atención de Consultas en materia laboral del Ministerio del Trabajo, radicada bajo el número **08SE202074170010000876** , la cual le indaga sobre la **suspensión de contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito por contagio por Coronavirus**. Advierte el Ministerio que si bien la salud pública es un deber del Estado Colombiano, la prevención de contagio por Coronavirus Covid 19, es responsabilidad estatal, empresarial, es decir, de todos, por ello le atañe al empleador las obligaciones que tal situación implica, como el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y atender a sus obligaciones frente a la ocurrencia de contingencias de salud de sus trabajadores, **situación que es diferente a la ocurrencia de fuerza mayor o caso fortuito, causales de suspensión del contrato de trabajo, que se atenderá según el Ministerio de Trabajo cuando sea solicitada la autorización**, verificando si es irresistible e imprevisible, cualidades que según la jurisprudencia se hacen necesarias y que en cada caso particular sometido a consideración de la Autoridad Administrativa serán analizadas para tomar las determinaciones pertinentes.

Obsérvese como el Ministerio de Trabajo confunde, el aviso previo que conforme al **Artículo 67** de la **Ley 50 de 1990** debe dar el empleador al inspector de trabajo en los casos de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, con la autorización que se debe tramitar en los eventos de despido colectivo y suspensión del contrato de trabajo por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador y que constituye más que un argumento carente de soporte legal.

También hay que recordar que mediante la **Resolución 803 de 2020**, el Ministerio de Trabajo otorgó poder preferente al nivel central del Ministerio para ejercer de manera oficiosa el poder preferente respecto de todos los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales para “Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días” y sobre “Autorización a empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal”.

Finalmente, en virtud de esta suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el trabajador está eximido de prestar servicios y el empleador de pagar el salario, se podrá descontar este período para efectos de posterior liquidación de vacaciones y cesantías, mas no de prima de servicios ya que el Artículo 53 del C.S.T. así no lo contempla y subsistirá la obligación del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión en los términos de ley, so pena de incurrir en las sanciones administrativas que pudiere imponerle el Ministerio del Trabajo, por elusión o evasión de aportes, y los procesos de fiscalización que le pueda adelantar la UGPP, viéndose avocado el empleador a responder por las contingencias de enfermedad o muerte que sobrevengan al trabajador, durante la suspensión.

(ver numeral 13, nota de actualización general al final del texto)

Nota de actualización # 1: Ver nota de actualización #2 sobre LICENCIA NO REMUNERADA

Nota de actualización # 2:

En **conceptos** radicados de salida **08SE202041060000012408 - 08SE202041060000012409** del **24 de marzo de 2020**, el Ministerio del Trabajo corrige lo expresado en su concepto número **08SE202074170010000876 del mismo día** y que ya habíamos citado en este documento, en el cual daba a entender que era necesaria la autorización del Ministerio para aplicar la causal de suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito y fuerza mayor, consagrada en el Artículo 51 del C.S.T., lo que habíamos expresado era contrario a lo dispuesto en el Artículo 67 numeral 2 de la Ley 50 de 1990.

Así corrige el Ministerio del Trabajo su posición: “Conforme a lo anterior, es claro señalar que al ser causales diferentes cuentan con un tratamiento distinto, en especial por el trámite a seguir para proceder con su ejecución ya que la causal tercera del Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, requiere de autorización previa del Ministerio del Trabajo, sin embargo la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito no requiere de tales hechos, tal y como lo señala el Numeral 2 Artículo 67 de la Ley 50 de 1990 que reza:

*[...] 2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. **En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al Inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.** [...]*

Y agrega el Ministerio: “De esta manera puede concluirse que la causal de suspensión de contratos por fuerza mayor o caso fortuito cuenta con las siguientes características:

- Debe ser un hecho imprevisible e irresistible
- Debe ser temporal
- Debe impedir la ejecución del contrato de trabajo

- No puede ser imputable al empleador
- No requiere de autorización previa por parte del Ministerio de Trabajo
- El empleador debe avisar de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y este debe comprobarla.
- No se interrumpe el contrato de trabajo, solo la obligación de prestar servicios y el pago de salarios.
- Los lapsos de interrupción del contrato de trabajo pueden ser descontados del computo de vacaciones y cesantías, mas no de primas ni pagos de seguridad social.
- No aplica en casos de secuestro
- El empleador debe haber agotado todos los recursos a su alcance para impedir la causación de la fuerza mayor o caso fortuito.

Ahora bien, frente al caso en concreto debe indicarse de manera tajante que la llegada del virus Covid-19 no constituye por sí misma causal suficiente para suspender los contratos de trabajo, pues con ello no se cumplen los requisitos anteriormente indicados, sin embargo, las consecuencias de dicha llegada como los actos administrativos que han ordenado el cierre de establecimientos tales como bares o restaurantes conllevan hechos imprevistos, irresistibles e insuperables que impiden de manera temporal la ejecución del contrato, pero solo lo será para aquellos cargos directamente afectados como lo pueden ser los meseros o el Bartender, mas no para los afectados de forma indirecta como lo es el contador del establecimiento pues su contrato se puede ejecutar por teletrabajo o cualquier otro medio”.

Nota de actualización # 3: Ver Nota de actualización # 3 sobre LICENCIA NO REMUNERADA

**Nota de actualización # 4: Ver Nota de actualización # 4
Sobre LICENCIA NO REMUNERADA**

10. Finalización del contrato de trabajo: en caso de se den las justas causales de terminación del contrato de trabajo, **Artículo 62 del C.S.T;** autorización para despido colectivo de trabajadores de conformidad con el **Artículo 67 de la Ley 50 de 1990;** existencia de causales legales como la expiración del plazo fijo pactado en los contrato a término fijo; o terminación de la obra o labor en los contratos regidos por esta modalidad. Igualmente podríamos sumar, la terminación sin justa causa del contrato de trabajo, con el pago de la respectiva indemnización prevista en el **Artículo 64 del C.S.T.** que dependerá del tipo de contrato de trabajo que se haya celebrado y de haber descartado previamente la existencia de algunos de los fueros legales o constitucionales que hoy en día existen por ejemplo fuero de maternidad, fuero de salud por estabilidad laboral reforzada; fuero de prepensionado; fuero extendido de maternidad, también conocido como fuero de paternidad o fuero por acoso laboral, ya que algunos requieren el previo pronunciamiento ya autorización del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato de trabajo o pueden estar sometidos al control por la vía judicial.

(ver numeral 13, nota de actualización general, dependerá su aplicación de la fecha de terminación del contrato de trabajo).

11. Planes de retiro: se trataría también de una alternativa que requiere el pacto con el trabajador.

12. Pago total o proporcional de la Prima de Servicios: dentro de las medidas que podría tomar el empleador que esté en la disponibilidad económica de hacerlo, sería la de anticipar el pago proporcional o total de la prima de servicios del primer semestre cuyo pago se debe realizar al trabajador de conformidad con el **Artículo 306** del **C.S.T.** a más tardar el **30 de junio de 2020**. No hay norma que impide el goce anticipado de esta prestación social.

13. Disminución del Aporte al Sistema General de Pensiones: Nota de actualización general***: por medio del **Decreto 558** del **15 de abril de 2020**, el Gobierno Nacional implementó las medidas para disminuir temporalmente la cotización al Sistema General de Pensiones y además proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado.

Siendo así para los períodos de cotización de abril y mayo, cuyo pagos deben efectuarse en mayo y junio de 2020, respectivamente, los empleadores del sector público y privado y los trabajadores independientes que opten por este alivio pagarán como **aporte el 3% de cotización al Sistema General de Pensiones**, con el fin de cubrir el costo del seguro previsional en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad o el aporte a los fondos de invalidez y sobrevivencia del Régimen de Prima Media, según corresponda.

La cotización será pagada de la siguiente manera: el **75%** por el **empleador** y el **25%** restante por el **trabajador**. Por su parte, los trabajadores independientes pagarán el 100% de esta cotización.

Para tal fin, el Ministerio de Salud y Protección Social realizará las modificaciones temporales que correspondan a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, para dar cumplimiento a lo establecido en este Decreto.

En cuanto al ingreso base para efectuar la cotización continuará siendo establecido en las normas vigentes, y deberá corresponder con el reportado para efectuar el pago al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En todo caso el ingreso base de cotización del Sistema General de Pensiones será como mínimo un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente y máximo de 25 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.

Las Administradoras del Sistema General de Pensiones deberán tener en cuenta a favor de sus afiliados, las semanas correspondientes a los dos meses cotizados bajo las normas de este Decreto, con el fin de que estas semanas se contabilicen para completar las 1150 semanas que le permitan al afiliado acceder a la garantía de pensión mínima en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad o a las 1300 semanas para obtener una pensión de vejez de un salario mínimo legal mensual vigente en el Régimen de Prima Media; así como para acreditar el cumplimiento del requisito de semanas para acceder a las pensiones de invalidez y sobrevivencia y la cobertura del seguro previsional.

Nota de Actualización #1

Finalmente, se debe advertir que el Ministerio del Trabajo por medio del **Decreto 802** del **4 de junio de 2020**, reformó parcialmente el **Decreto Legislativo 558** del **2020**. En tal sentido, modificó el **Artículo 6**, el cual establece que con el fin de garantizar el aseguramiento del riesgo financiero y proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado de una posible descapitalización de las sociedades administradoras de fondos de pensiones y cesantías,

voluntariamente podrán acceder a un mecanismo especial de pago para que estos reciban una mesada pensional equivalente a un salario mínimo mensual, siempre y cuando se evidencie que los recursos existentes en la cuenta de ahorro pensional están en riesgo de no ser suficientes, de acuerdo con los parámetros de las notas técnicas vigentes en cada administradora al 31 de marzo de 2020. Sumado a ello, y al modificar el Artículo 8, precisó que estas sociedades deberán trasladar a la Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, el valor correspondiente al saldo de la cuenta de ahorro individual y sus rendimientos, el valor del bono pensional y la suma adicional, si a ella hubiere lugar. Adicionalmente, se modificaron los Artículos 9 y 10, estableciendo que Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones, actuará exclusivamente en calidad de pagadora de las pensiones trasladadas. Por tal razón, todas las actividades u operaciones adicionales al pago de pensiones, tales como la revisión del estado de invalidez, el reconocimiento de beneficiario de auxilios funerarios y el reconocimiento de beneficiarios de las sustituciones pensionales, la defensa judicial asociada a esas prestaciones, actuales y posteriores a la aplicación del Mecanismo Especial de Pago, como las reliquidaciones de mesada, pagos de retroactivos, reliquidación del bono pensional o de la suma adicional, entre otras, continuarán a cargo de las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías que hayan reconocido la pensión. A los pensionados por invalidez que hayan cumplido la edad de pensión de vejez, no se les realizará la revisión del estado de invalidez respectivo.

Nota de actualización general

Se debe tener presente la Nota de Actualización #2 INEXEQUIBILIDAD DEL DECRETO 558 DE 2020:

El Ministerio de Salud y Protección Social expidió la **Resolución 686** del **28** de abril de **2020**, con la cual se modifica la estructura de la PILA, Planilla Integrado de Aportes a la Seguridad Social y Parafiscales, para poder optar al pago de aportes a pensión del **3%**, a que se refiere el **Decreto Ley 558** de **2020**.

La Resolución modifica el **Anexo Técnico 1** Glosario de términos **PILA** de la **Resolución 2388** de **2016**, para adicionar el ítem Tarifas a cotizar para el Sistema General de Pensiones. De igual manera se modifica el **Anexo Técnico 2** Aportes a Seguridad Social de Activos.

Tal y como ya se deducía del mismo **Decreto 558**, la decisión de acogerse al beneficio de reducción de aporte a pensión es exclusiva del empleador y se aplicará con independencia de que el contrato de trabajo se encuentre o no suspendido por alguna de las causales previstas en el **Artículo 51** del **C.S.T.** Igualmente, el empleador tiene la potestad o libertad de aplicar la reducción del aporte a pensión a todos o a un grupo de sus trabajadores, ya que contará para el pago con dos planillas, una de tarifa reducida **-3%-** y otra de tarifa plena **-16%-**.

En caso de que el empleador opte por la aplicación del beneficio -aporte del **3%** a pensión- no se hará efectivo el pago del aporte al Fondo de Solidaridad Pensional y Subcuenta de Subsistencia.

El beneficio de reducción del aporte en pensión de conformidad con el Artículo de la citada Resolución, también podrá aplicar para las tarifas especiales, tales como las de cotizantes de alto riesgo, aviadores, congresistas y trabajadores del CTI.

La aplicación de la reducción del aporte en pensión estará condicionada a no incurrir en mora, por lo que deberá cancelarse los aportes de manera oportuna.

Finalmente, para aplicar el beneficio en la **PILA** correspondiente, se deberá registrar el aporte especial del **3%** en el **campo 46** denominado “tarifa de aportes al Sistema General de Pensiones.

Nota de Actualización #2 INEXEQUIBILIDAD DEL DECRETO 558 DE 2020: Y llegó la noticia que se esperaba, tras el alivio que había representado para la caja de los empleadores la expedición del Decreto 558 de 2020, la Corte Constitucional en sentencia C 258 de 2020 lo declaró inexecutable. Varios sectores de la sociedad, habían lanzado críticas al Decreto 558 del 2020, por considerar que era abiertamente inconstitucional al realizar reformas pensionales vía decreto legislativo que no había tenido trámite, ni discusión democrática y política.

Por su parte las voces a favor del Decreto 558 del 2020 indicaban que el mismo, tenía la finalidad de proteger la liquidez de empleadores y trabajadores en el tiempo de la pandemia, por el porcentaje que dejarían de aportar durante este tiempo, y que deberían aportar en el futuro.

La sentencia tiene en vilo a los empresarios, pues si bien aun no se conoce el texto del fallo, lo que sí se puede anticipar es que deberán responder por los aportes faltantes a pensión de los trabajadores. Los empleadores tienen incertidumbre si el fallo, consignará un mecanismo para devolver el aporte a pensión de los trabajadores, pues las empresas atraviesan por un momento en el que no hay recursos ni para cubrir la nómina.

Según los cálculos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila), en total hay un faltante en los aportes de 6,5 millones de colombianos durante mayo y junio, que fueron los meses en los que se decretó que las empresas que quisieran podían pagar 3% a pensión, y no 16% como normalmente se hacía. Esto, para resolver los problemas de caja que las empresas presentaron por la pandemia.

Como ya lo hemos indicado el contenido de la sentencia que declaró inconstitucional el Decreto 558 de 2020 no se ha podido conocer en su totalidad. Sin embargo, debido a diferentes fuentes de la Corte Constitucional se ha podido conocer que la sentencia genera diferentes implicaciones.

En primer lugar, la sentencia tendrá efectos retroactivos. Esto significa que, para ser efectiva, debe afectar situaciones jurídicas que se consolidaron en el pasado, y se sabe que la sentencia de la Corte tiene la intención de hacer que la situación pensional en el país vuelva al estado en el que se encontraba hasta antes de la expedición del Decreto.

En segundo lugar, es que los fondos de pensiones deberán recibir el monto de las cotizaciones que quedaron pendientes para los meses de mayo y junio, por lo que se espera que el gobierno tenga que reglamentar en qué forma se realizará este pago.

14. Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF: otra de las posibles acciones que podrían adelantar los empleadores sería la de postularse al programa **PAEF**. Mediante el **Decreto Ley 637** del **6 de mayo de 2020** se declaró una nueva emergencia económica, social y ecológica en el país hasta 6 de junio de 2020. En los considerandos de la norma se establece que en marzo de 2020, la tasa de desempleo en el país se incrementó en 1,4% frente a febrero, siendo este el mayor incremento registrado desde febrero de 2004 y el segundo más alto registrado desde 2001. De igual manera, en marzo de 2020 se reportó una destrucción de cerca de 1,6 millones de empleos

con respecto al mes anterior, lo que corresponde al mayor incremento en dicho indicador desde que se tienen cifras comparables. Las solicitudes de suspensión tanto de actividades, como de contratos y despidos colectivos -con corte al 15 de abril de 2020- han aumentado 30 veces frente al registro de todo 2019, lo que anticipa un deterioro aún mayor del mercado laboral en los próximos meses. De hecho, las perspectivas de los analistas (al 14 de abril) sugieren un significativo aumento en la tasa de desempleo en 2020, con proyecciones del orden del 15% al 20%. En cualquier escenario esta sería la tasa de desempleo más alta desde 2002.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de tratar de detener en la medida de lo posible el crecimiento de la tasa de desempleo, el pasado **8 de mayo**, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público expidió el **Decreto Legislativo 639**, el cual tiene por objeto crear el Programa de apoyo al empleo formal, **PAEF**, con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias, **FOME**, como un programa social del Estado que otorgará al beneficiario del mismo un aporte monetario mensual de naturaleza estatal y hasta por tres veces, con el objeto de apoyar y proteger el empleo formal del país durante la pandemia del Coronavirus. El **Decreto Legislativo 639** fue objeto de cuestionamientos al excluir como beneficiarios del **PAEF** a los empleadores persona natural y a ciertas entidades sin ánimo de lucro, ya que si de lo que se trataba era de proteger el empleo formal, era claro que no debía existir distinción, ni discriminación de sujeto porque los no contribuyentes y las personas naturales son generadores de empleo formal y pueden estar atravesando las mismas dificultades de todas las empleadores del país.

Con el fin de atender a este vacío normativo, el pasado **19 de mayo** el Ministerio de Hacienda y Crédito Público expidió el **Decreto Legislativo 677** por medio del cual se modifica el **Decreto Legislativo 639** del **8 de mayo**, mediante el cual se creó el Programa de Apoyo al Empleo Formal, **PAEF**. La nueva disposición incluye a las personas naturales inscritas en el registro mercantil, a los consorcios, a las uniones temporales y a las entidades sin ánimo de lucro que no hacen parte del régimen tributario especial, como beneficiarios del mencionado programa, quienes, al igual que los sujetos a quienes estaba dirigido el **Decreto Legislativo 639**, constituyen una fuente importante de empleo formal. Asimismo, indica la normativa que se propenderá porque la información solicitada a los postulantes permita establecer el cumplimiento de los requisitos previstos, sin que sea necesario requerir a aquella recogida en el certificado de existencia y representación legal, a la cual podrán acceder directamente tanto las entidades financieras como la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, como entidad centralizadora de la información.

No obstante que el **Decreto Legislativo 677** de **2020**, haya cubierto algunos vacíos normativos de la norma que dio nacimiento al **PAEF**, al advertirse que la necesidad de recursos de los empleadores del sector privado se mantendrán en el tiempo debido a la pandemia y en particular a los efectos económicos que ha generado y seguirá generando la misma, el pasado **4 de junio**, el Ministerio del Trabajo expidió el **Decreto Legislativo 815** de **2020**, por medio del cual modifica en parte el Decreto Legislativo 639 de 2020, **ampliando** el **PAEF** por un mes más adicional a los tres ya establecidos desde la creación del Programa, es decir **hasta** el mes de **agosto** de **2020**, se subsidiarán las obligaciones laborales de los empleadores que cumplan con los requisitos. Igualmente, una vez verificado el universo de beneficiarios, se encontró que existen empleadores que, al no realizar actividades de comercio o al no ser contribuyentes, no tienen la obligación legal de registrarse como comerciantes. En este sentido, estos empleadores no podrían cumplir con el requisito de aportar en el proceso de postulación el registro mercantil correspondiente, solicitado en el numeral 2 del Artículo 2 del Decreto 639 del 8 de mayo de 2020 y por lo tanto, no podrían

acceder al aporte estatal objeto del PAEF, por lo que se hace preciso proteger a estos empleadores formales que desarrollan actividades importantes en la sociedad, siendo necesario modificar el párrafo 6 del Artículo 2 del Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por el Decreto Legislativo 677 del 19 de mayo de 2020, para establecer que estos potenciales beneficiarios no deberán cumplir con el requisito de aportar el registro mercantil para acceder al beneficio del PAEF, así las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal y las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o, en su defecto, declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable 2019 y la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado podrán postularse al PAEF presentando copia del RUT. Por último, establece el **Decreto Legislativo 815 de 2020** que los pagos o abonos en cuenta que realicen las entidades financieras por concepto de este aporte estatal no estarán sujetos a retención en la fuente.

Teniendo en cuenta los cambios introducidos por los **Decretos Legislativos 677 y 815**, y las Resoluciones y Circulares expedidas respectivamente por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y por la UGPP para su implementación, el siguiente sería el **ABC del PAEF**:

BENEFICIARIOS DEL APORTE ESTATAL DEL PAEF

Serán **beneficiarios** del citado programa las personas jurídicas, personas naturales empleadoras, entidades sin ánimo de lucro, consorcios y uniones temporales que cumplan los siguientes **requisitos**:

1. Hayan sido constituidos antes del 1° de enero de 2020. En el caso de personas naturales, para efectos del cumplimiento este requisito, se tomará como referencia la fecha de inscripción en el registro mercantil.
2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil. En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en 2019.

No deberán cumplir con el requisito establecido en este numeral:

- Las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable 2019; y la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado. Estas entidades deberán presentar copia del Registro Único Tributario.
- Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. Para el efecto, dichos establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la secretaría de educación, en los términos de lo establecido en la normativa del sector educación.

De conformidad con la **Resolución 1242 del 11 de junio del 2020** del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, por medio de la cual se adiciona y modifica la Resolución 1129 de 2020 del mismo Ministerio, para la verificación en el proceso de postulación, el Ministerio de Educación Nacional deberá enviar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, el listado actualizado de dichos establecimientos que hayan sido constituidos antes del 1° de enero de 2020, incluyendo el tipo y número de documento de identificación del titular de la licencia. Para las postulaciones

del mes de **junio**, el plazo de envío será hasta el **18 de junio**, para **julio**, hasta el **16 de julio** y para agosto, hasta el **20 de agosto (Nota de actualización)**

- Los consorcios y las uniones temporales, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.

3. Demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el **Artículo 1 del Decreto Legislativo 815** del **3 de junio de 2020**, certificando una disminución del veinte por ciento (**20%**) o más en sus ingresos. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público determinará el método de cálculo de la disminución en ingresos de que trata este numeral.

Para el cálculo de la disminución del ingreso, el **Artículo 3, Parágrafo 1°** de la **Resolución 1229 del 20 de mayo de 2020** del Ministerio de Hacienda y Crédito Público señala que se tendrán en cuenta las reglas de realización del ingreso de conformidad con los marcos técnicos normativos contables vigentes en el país (para tal efecto recomendamos consultar: CONCEPTO 22223 del 17/08/2017 de la DIAN sobre acumulación o devengo). Igualmente, la citada Resolución regula lo atinente a la postulación y sus plazos; los mecanismos de dispersión de los recursos y la restitución de los recursos del PAEF.

4. No hayan recibido el aporte de que trata el presente Decreto Legislativo en cuatro ocasiones, mayo, junio, julio y agosto de 2020.
5. No hayan estado obligadas, en los términos del **Artículo 5 del Decreto Legislativo 677 de 2020**, que modifica el Artículo 8 del Decreto Legislativo 639 del 8 de mayo de 2020, a restituir el aporte estatal del Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF.

El beneficiario del aporte estatal deberá contar con un producto de depósito en una entidad financiera. Para efectos de este Programa se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

En todo caso, las personas naturales o jurídicas que conformen consorcios y uniones temporales no podrán postularse al Programa con los trabajadores que se hayan tenido en cuenta en la postulación de dicho consorcio o unión temporal. De igual manera, los consorcios y uniones temporales no podrán postularse al Programa con los trabajadores que se hayan tenido en cuenta en la postulación de las personas naturales o jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

Para efectos de la verificación de la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos, las Cámaras de Comercio deberán permitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, y a las entidades financieras la interoperabilidad y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres años siguientes a la finalización del Programa, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el **Artículo 2° del Decreto Legislativo 815 de 2020** para acceder al mismo. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, deberá remitir a la Unidad Administrativa

Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

A QUIÉNES NO APLICA EL APOORTE ESTATAL DEL PAEF

- A las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas sea mayor al 50% de su capital.
- Personas naturales que se encuentren en cualquiera de las siguientes condiciones:
 - Tengan menos de tres (3) empleados reportados en la (PILA) correspondiente al período de cotización del mes de febrero de 2020 a cargo de dicha persona natural, entendiéndose por empleados aquellos descritos en el parágrafo 2 del artículo 2 del Decreto Legislativo 677 de 2020.
 - Sean Personas Expuestas Políticamente, PEP, o sean cónyuges, compañeros permanentes o parientes en el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil de Personas Expuestas Políticamente, PEP.

Debemos señalar que las Personas Expuestas Políticamente son los individuos que desempeñan o han desempeñado funciones públicas destacadas, por ejemplo, jefes de Estado, políticos de alta jerarquía, funcionarios gubernamentales, judiciales o militares de alta jerarquía, altos ejecutivos de empresas estatales, funcionarios importantes de partidos políticos (recomendamos consultar. https://www.uiaf.gov.co/transparencia/informacion_interes/glosario/personas_politicamente_expuestas_7122; Las 40 Recomendaciones del GAFI y el Decreto 1674 de 2016, Artículo 2.1.4.2.3. Lista los cargos PEP).

CUANTÍA DEL APOORTE ESTATAL DEL PAEF

La **cuantía** del **aporte estatal** del Programa de Apoyo al Empleo Formal, **PAEF**, que recibirán los beneficiarios del **PAEF** corresponderá al número de empleados multiplicado por hasta el cuarenta por ciento (**40%**) del valor del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (**\$351.000**) por cada trabajador activo que perciba mínimo **1-SMMLV**, pero sin importar un salario máximo devengado.

De conformidad con el **Parágrafo 1° del Artículo 2 del Decreto Legislativo 677 de 2020**, se entenderá que el número de empleados corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, **PILA**, correspondiente al período de cotización del mes inmediatamente anterior al de la postulación a cargo de dicho beneficiario.

En cualquier caso, los empleados que serán considerados en este cálculo deberán corresponder, al menos, en un ochenta por ciento (**80%**) a los trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, **PILA**, correspondiente al período de cotización de **febrero de 2020** a cargo de dicho beneficiario, serán tenidas en cuenta las presentadas antes del 9 de mayo de 2020. En ningún caso el número de empleados que se tenga en cuenta para determinar la cuantía del aporte estatal podrá ser superior al número de trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, **PILA**, correspondiente al periodo de cotización del mes de febrero de 2020 a cargo de dicho beneficiario.

Para efectos del presente Programa, se entenderán por **empleados** los **trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario haya cotizado, el mes completo, al sistema general de seguridad social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, y a los cuales, en el mes inmediatamente**

anterior al de postulación, no se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada, SLN.

En cuanto a la verificación de los trabajadores correspondientes al **período de cotización del mes de febrero de 2020**, bastará con que hayan sido incluidos en la Planilla PILA correspondiente sin tener en cuenta los anteriores criterios. No obstante, solo serán tenidas en cuenta las **planillas presentadas antes del 9 de mayo de 2020** (Ver **Nota de actualización**)

De conformidad con el **Artículo 3 del Decreto Legislativo 815 de 2020**-que adiciona un **Parágrafo 4** al Artículo 2 del Decreto Legislativo 677 de 2020-, los empleados que cumplan con los requisitos previstos en el **Parágrafo 2 del Artículo 2 del Decreto Legislativo 677 de 2020** y que hayan sido sujetos de una sustitución patronal o de empleador, en los términos de los **Artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo**, podrán ser considerados para el cálculo del aporte estatal cuando el beneficiario del Programa sea el nuevo empleador resultado de dicha sustitución.

Para determinar en caso de sustitución patronal los trabajadores a ser considerados para la postulación, la **Resolución 1242 del 11 de junio del 2020** del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, por medio de la cual se adiciona y modifica la Resolución 1129 de 2020 del mismo Ministerio, nos señala que se tendrán en cuenta la totalidad de los trabajadores por los cuales cotizaron tanto el empleador sustituido como los reportados por el empleador sustituto en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, correspondiente al período de cotización de febrero de 2020. (**Nota de actualización**)

En cuanto a la verificación de la disminución de ingresos de que trata el **Numeral 3 del Artículo 2 del Decreto Legislativo 815 de 2020**, se compararán, de acuerdo con la metodología de cálculo expedida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, los ingresos del empleador sustituido y del nuevo empleador. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, podrá determinar los documentos adicionales necesarios para la verificación de este requisito y la comprobación de dicha sustitución patronal o de empleador, tanto en el proceso de verificación de la respectiva postulación como en el de fiscalización.

Finalmente, debemos indicar que la **Resolución 1242 del 11 de junio de 2020** también se ocupa en su **Artículo 4** de modificar el párrafo transitorio del Artículo 3 de la Resolución 1200 del 1 de junio de 2020, señalando que para las validaciones de las postulaciones de junio, julio y agosto, correspondientes a las nóminas de mayo, junio y julio respectivamente, la **UGPPP** podrá incluir los resultados de la auditoría a los análisis de conformidad y no conformidad expedidos en el mes anterior con el objeto de realizar los ajustes a que haya lugar, corrigiendo los valores que fueron certificados en exceso o en defecto en el mes anterior, teniendo en cuenta que la normatividad aplicable en cada caso, corresponde a la norma vigente al momento de la postulación (**Nota de actualización**).

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL APORTE ESTATAL DEL PAEF

Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales que cumplan con los **requisitos del Artículo 2 del Decreto Legislativo 815 de 2020**, que modifica el Artículo 1 del Decreto Legislativo 677 de 2020, deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o por la persona natural empleadora, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF.
2. Certificación firmada por **(i)** el representante legal o la persona natural empleadora y **(ii)** el revisor fiscal o contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique:

2.1 La disminución de ingresos, en los términos del **Numeral 3** del **Artículo 2** del **Decreto Legislativo 639** de **2020**; y

2.2 Que los empleados sobre los cuales se recibirá el aporte efectivamente recibieron el salario correspondiente al mes inmediatamente anterior; o,

2.3 Que sin perjuicio de lo establecido en el numeral anterior, se pagarán, a más tardar dentro de los cinco **(5)** días hábiles siguientes a la recepción de los recursos, las obligaciones laborales adeudadas. Esta posibilidad de certificación y destinación solo será procedente por una única vez para pagar la nómina de abril con la postulación respectiva de mayo de 2020.

El cumplimiento del procedimiento descrito permitirá la obtención de un aporte estatal mensual. El aporte estatal, PAEF, podrá ser solicitado hasta por cuatro ocasiones, mayo, junio, julio y agosto. De ser así, el beneficiario deberá cumplir, en cada caso, con el procedimiento.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al Programa de apoyo al empleo formal, **PAEF**, deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, **UGPP**, de la recepción de los mismos. La **UGPP** deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios, los trabajadores respectivos y el número de empleos que se protegen a través del presente programa y verificará que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades financieras.

Para la postulación al **PAEF**, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, **UGPP**, inicialmente expidió la **Circular Externa N° 001** del **20** de **mayo** de **2020**, mediante la cual estructuró un formulario tipo o estandarizado con la información, que para el momento, debía ser solicitada a los potenciales beneficiarios por las entidades financieras, a quienes se dirigía la Circular. Posteriormente, el citado formulario en atención a las modificaciones verificadas en el **Decreto Legislativo 815** de **2020**, entre las que se encuentran como ya lo advertimos, la **extensión temporal**, incluyendo agosto de 2020, como período de de postulación, y de **beneficiarios del PAEF**, tuvo que ser ajustado mediante la **Circular Externa N° 002** del **9** de **junio** de **2020** de la misma Unidad. (**Nota de actualización**).

El pasado **6** de **julio**, la **UGPP** mediante la **Circular Externa N° 003**, efectuó un nuevo ajuste al formulario estandarizado de postulación al Programa de apoyo al empleo formal, PAEF, con el fin de que para julio, este pueda ser usado tanto para aplicar al PAEF, Programa de apoyo al empleo formal, como al PAP, Programa de apoyo para el pago de la prima de servicios-. Las solicitudes del aporte estatal para el pago de la prima serán recibidas por las entidades financieras con la postulación al PAEF, Programa de Apoyo al Empleo Formal. Esta versión del formulario dispuesta en la **Circular Externa 003** aplica, exclusivamente, para las postulaciones que se realicen entre el

13 y 21 de julio. Las postulaciones al **PAEF** de **agosto** se realizarán con el formulario habitual que se oficializó con la **Circular Externa 002**, del **9 de junio del 2020**. (**Nota de actualización**).

CALENDARIO DE POSTULACIÓN Y PLAZOS DEL PROGRAMA

Por medio de la **Resolución 1242** del **11 de junio de 2020**, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, entre otras cosas, establece nuevos plazos para el pago de la Pila por junio, julio y agosto e introduce cambios al proceso de postulación al **PAEF** por los mismos meses. Teniendo en cuenta lo anterior, el proceso y calendario de postulación, así como los plazos del Programa se cumplirán de la siguiente manera:

1. Las entidades financieras deberán recibir la documentación requerida para la postulación al Programa de apoyo al empleo formal, **PAEF**, verificando que los documentos establecidos en el Artículo 4 del Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por el Artículo 3 del Decreto Legislativo 677 de 2020, se encuentran completos y que los mismos han sido suscritos por el revisor fiscal, contador público y/o representante legal o persona natural empleadora, en los términos descritos en la norma. La verificación no versa sobre el contenido de los documentos.

Para la **POSTULACIÓN** de **mayo**, la **RECEPCIÓN DE LAS POSTULACIONES** será desde el **22 hasta el 29 de mayo**. Para **junio**, desde el **12 de junio hasta el 19 junio**. Para **julio**, desde el **8 hasta el 16 julio**. Para **agosto**, desde el **6 de agosto hasta el 20 de agosto**.

2. Las entidades financieras remitirán la solicitud y los documentos a la **UGPP**, a través de los canales que esta defina.

Para la **POSTULACIÓN** de **mayo**, la **REMISIÓN** deberá realizarse en múltiples envíos que deberán empezar **24 de mayo y a más tardar el 2 de junio**. Para **junio**, desde el **16 de junio hasta el 23 junio**. Para **julio**, desde el **14 hasta el 21 julio**. Para **agosto**, desde el **18 de agosto hasta el 25 de agosto**.

3. La **UGPP** deberá comunicar a las entidades financieras, a través del medio que ella defina, los postulantes que cumplen los requisitos para ser beneficiarios, una vez verificados los requisitos del Artículo 4 del Decreto Legislativo 639 de 2020 -modificado por el Artículo 3 del Decreto Legislativo 677 de 2020-. El concepto de conformidad de la **UGPP** comunicará el número total y la identificación de cada uno de los cotizantes con contrato laboral a cargo del beneficiario que cumplan las condiciones del Artículo 4 de la Resolución para continuar el trámite de otorgamiento del aporte estatal del **PAEF**.

Para la **POSTULACIÓN** de **mayo**, esta **COMUNICACIÓN** podrá enviarse desde el **28 de mayo al 7 de junio**. Para **junio**, desde el **24 de junio hasta el 28 junio**. Para **julio**, desde el **22 hasta el 27 julio**. Para **agosto**, desde el **26 de agosto hasta el 30 de agosto**.

Para las **postulaciones de mayo** y para efectos de la **referida comunicación**, solo serán tenidas en cuenta las **planillas** que remita el **Ministerio de Salud y P.S.** a la **UGPP** como **pagadas a más tardar el 22 de mayo de 2020**.

Para las **postulaciones de los meses de junio, julio y agosto**, solo serán tenidas en cuenta las **planillas** que remita el **Ministerio de Salud y P.S.** a la **UGPP** como **pagadas a más**

tardar el 18 de junio de 2020 para el período de cotización de mayo 2020; el 16 de julio de 2020 para el período de cotización de junio 2020 y el 20 de agosto de 2020 para el período de cotización de julio 2020.

4. Una vez recibida la comunicación de que trata el numeral anterior, y a más tardar el día calendario siguiente, **las entidades financieras remitirán al Ministerio de Hacienda y Crédito Público una cuenta de cobro** en la cual señalen el monto de los recursos a transferir a los beneficiarios a través de dicha entidad financiera, indicando el número de la cuenta de depósito en el Banco de la República a la cual deben abonarse los recursos. A la cuenta de cobro adjuntarán el concepto de conformidad emitido por la UGPP, indicando el monto total.
5. Una vez recibida la cuenta de cobro, **la Dirección General de Crédito Público del Tesoro Nacional consignará, en la cuenta del Banco de la República que la entidad financiera haya indicado, el valor de la cuenta de cobro**, para que posteriormente las entidades financieras transfieran el valor de los aportes a los beneficiarios del Programa.
6. Las **entidades financieras** deberán, a **más tardar dentro del día hábil siguiente** la recepción de los recursos, **transferir a los beneficiarios** lo correspondiente al **aporte estatal (Nota de actualización)**

POSTULACIONES NO PROCESADAS O RECHAZADAS POR LA UGPP

Finalmente, debemos indicar que la **Resolución 1242 del 2020** también se ocupa en su **Artículo 6** de adicionar el Artículo 5-1 a la Resolución 1129 de 2020, modificada por las Resoluciones 1191 y 1200 de 2020, a efectos de atender casos excepcionales no atribuibles a los beneficiarios postulantes del **PAEF**, que por errores operativos involuntarios, imputables expresamente a las Entidades Financieras vieron frustrada su aspiración a recibir el aporte estatal. Es así que para subsanar dichos errores y atender a los postulantes del PAEF, cuyo proceso no fue iniciado o rechazado por la UGPP se crea un proceso, sujeto a un calendario, brindándoles la oportunidad de rehacer o reactivar el trámite, dependiendo de la causal de no procesamiento o rechazo, y acceder al aporte estatal. (**Nota de actualización**)

RESTITUCIÓN DEL APORTE ESTATAL DEL PAEF Y RESPONSABILIDADES

De conformidad con **Artículo 5 del Decreto Legislativo 677 de 2020**, que modifica el Artículo 8 del Decreto Legislativo 639 de 2020, el aporte estatal del **PAEF** deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:

1. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en el **Artículo 1° del Decreto Legislativo 677 de 2020** -que modifica el Artículo 2 del Decreto Legislativo 639 del 8 de mayo de 2020-.
2. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal del Programa de Apoyo al Empleo Formal, **PAEF**. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad que expide dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos.

3. En los términos del **Numeral 2.3.** del **Artículo 3** del **Decreto Legislativo 677** de **2020**, el beneficiario se haya comprometido al pago de salarios adeudados de abril y no haya cumplido con dicho compromiso.

Aquellas personas que reciban uno o más aportes estatales del **PAEF**, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, o los destinen a fines diferentes a los aquí establecidos, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al Programa de Apoyo al Empleo Formal, **PAEF**, así como los **recursos del aporte estatal** que reciban los beneficiarios, **son de naturaleza pública**. La configuración de estos supuestos no conlleva responsabilidad para quienes participen en la implementación de este programa.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, **UGPP**, esta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente. Para lo cual se aplicará el procedimiento y sanciones establecido en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Finalmente y no menos importante, debemos advertir que al modificar el **Artículo 5** del **Decreto Legislativo 677** de **2020**, el Artículo 8 del Decreto Legislativo 639 de 2020, se suprimió, sin que se encuentre razón alguna, la causal de restitución del **numeral 4** que hacía referencia al evento en el cual el beneficiario manifestase que el aporte recibido fue superior al efectivamente utilizado para el pago de salarios de sus trabajadores del respectivo mes, por lo que ante tal vacío de regulación cabe el interrogante, sobre cuál debe ser el trámite a seguir en caso de recibir el beneficiario un aporte estatal superior al que finalmente termine utilizando para el pago de su nómina, si dicho evento ya no está previsto como uno de los que origina la obligación de restitución.

RETENCIÓN EN LA FUENTE

En la medida en que el subsidio del Programa de Apoyo al Empleo Formal, **PAEF**, está condicionado al pago de la nómina, no están sujetos a retención en la fuente los pagos o abonos en cuenta que hayan realizado o realicen las entidades financieras a los beneficiarios del Programa, por concepto del aporte estatal. Lo anterior, sin perjuicio del impuesto sobre la renta a cargo de los beneficiarios del Programa **PAEF** derivado de dicho aporte estatal.

15. Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP: mediante el **Decreto 637** del **6** de **mayo** de **2020** se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional colombiano por el término de treinta (**30**) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo Coronavirus Covid-19. Dentro de los considerandos del mencionado Decreto, en el acápite de "Justificación de la declaratoria del estado de excepción" del Decreto 637 de 2020 se precisó:

[...] Que la adopción de medidas de rango legislativo -decretos legislativos-, autorizada por el Estado de Emergencia, busca fortalecer las acciones dirigidas a conjurar los efectos de la crisis, mediante la protección a los empleos, la

protección de las empresas y la prestación de los distintos servicios para los habitantes del territorio colombiano, así como la mitigación y prevención del impacto negativo en la economía del país.[...]"; y así mismo dentro del subtítulo "Medidas generales que se deben adoptar para conjurar la crisis y evitar la extensión de sus efectos "se señaló"... Que se debe permitir al Gobierno nacional la adopción de medidas en aras de mantener y proteger el empleo, entre otras, el establecimiento de nuevos tumos de trabajo, la adopción de medidas que permitan contribuir al Estado en el financiamiento y pago de parte de las obligaciones laborales a cargo de los empleadores".

En el marco de esta declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica, el pasado **3 de junio** se expidió el **Decreto Legislativo 770**, mediante el cual se acoge una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo y primer pago de la prima de servicios y se crean los Programas de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, y Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual.

A continuación desarrollaremos los aspectos claves relativos al **Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP**:

ALTERNATIVA PARA EL PRIMER PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS

De común acuerdo con el trabajador, el empleador podrá trasladar el primer pago de la prima de servicios, máximo hasta el veinte **(20)** de **diciembre** de **2020**. Los empleadores y trabajadores podrán concertar la forma de pago hasta en tres **(3)** pagos, los cuales en todo caso deberán efectuarse a más tardar el veinte **(20)** de **diciembre** de **2020**.

Los beneficiarios del **PROGRAMA DE APOYO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS, PAP**, creado por el **Decreto Legislativo 770**, también podrán concertar con el trabajador la forma de pago, hasta en tres **(3)** pagos iguales, para trasladar el pago de la prima de servicios, máximo hasta los primeros veinte **(20)** días del mes de **diciembre** de **2020**. El PAP se financiará con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias, FOME, y otorgará un único **aporte monetario estatal para los empleadores de \$220.000 pesos** destinado a apoyar y subsidiar el primer pago de la prima de servicios de **2020**, aporte que se hará efectivo por cada uno de los trabajadores dependientes que haya cotizado al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, con un ingreso base de cotización, IBC, desde un salario mínimo legal mensual vigente y hasta un millón de pesos. Los empleadores deberán cumplir con los requisitos establecidos por el Decreto Legislativo para ser beneficiarios del Programa.

Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, se aplicará únicamente para el primer pago de la prima de servicios del año 2020 y se espera que se cobijen al menos a cuatro millones de asalariados.

BENEFICIARIOS DEL PAP Y REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR

Podrán ser beneficiarios del **PAP**, las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales que cumplan los siguientes requisitos:

1. Que hayan sido **constituidos** antes del **1° de enero** de **2020**. En el caso de las personas naturales, se tomará como referencia la fecha de inscripción en el registro mercantil.

2. Que cuenten con una inscripción en el **registro mercantil**. En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en 2019.

Las entidades sin ánimo de lucro, **ESAL**, en su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario, **RUT**. En todo caso, sólo podrán ser beneficiarios del Programa las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable 2019.

Los **consorcios y las uniones temporales**, deberán aportar copia del Registro Único Tributario, **RUT**. Se aclara que las personas naturales o jurídicas que conformen consorcios y uniones temporales, no podrán postularse al PAP con los trabajadores que se hayan tenido en cuenta en la postulación de dicho consorcio o unión temporal. De igual manera, los consorcios y uniones temporales no podrán postularse al Programa con los trabajadores que se hayan tenido en cuenta en la postulación de las personas naturales o jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

3. Que demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el **Artículo 7 del Decreto Legislativo 770 de 2020**, certificando una disminución del veinte por ciento (**20%**) o más en sus ingresos. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público determinará el método de cálculo de la disminución en ingresos de que trata este numeral. Para el efecto, podrá hacer uso del método de cálculo del Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF.

Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera. Para efectos de este Programa se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

Las Cámaras de Comercio deberán permitir a la UGPP y a las entidades financieras la interoperabilidad y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos, para verificar la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos.

NO SERÁN BENEFICIARIOS DEL PAP

1. Las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas sea mayor al **50%** de su capital.

2. Las personas naturales que se encuentren en cualquiera de las siguientes condiciones:

2.1. Que tengan menos de tres (**3**) empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, correspondiente al periodo de cotización del mes de **febrero de 2020** a cargo de dicha persona natural, entendiéndose por empleados, aquellos descritos en el **Parágrafo 10 del Artículo 8 del Decreto Legislativo 770**.

2.2. Que sean Personas Expuestas Políticamente, **PEP**, o sean cónyuges, compañeros permanentes o parientes en el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil de Personas Expuestas Políticamente, PEP.

CUANTÍA DEL PAP

La cuantía del aporte estatal que recibirán los beneficiarios del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, **PAP**, corresponderá al número de empleados, entendiéndose por tal, los trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario haya cotizado al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, con un ingreso base de cotización, **IBC**, **desde** un salario mínimo mensual legal vigente **(\$877.803)** **hasta** un millón de pesos **(\$1.000.000)**, **multiplicado** por doscientos veinte mil pesos **(\$220.000)**.

Para efectos de **Decreto Legislativo 770** se entenderá que el **número de empleados** corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, **PILA**, correspondiente al **período de cotización de junio de 2020**.

En cualquier caso, los **empleados individualmente considerados** que serán tenidos en cuenta en este cálculo deberán haber sido trabajadores reportados en las Planillas Integradas de Liquidación de Aportes, **PILA**, correspondientes a los **períodos de cotización** de los meses de **abril y mayo de 2020**.

Para el cálculo del aporte, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL PAP

La norma también define el procedimiento de postulación para la obtención del aporte:

- 1.** Solicitud firmada por el representante legal o por la persona natural empleadora, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP.
- 2.** Certificación firmada por **(i)** el representante legal o la persona natural empleadora y **(ii)** el revisor fiscal o contador público en los casos en los que el empleador no esté obligado a tener revisor fiscal, en la que se certifique:

2.1. La disminución de ingresos, en los términos del Numeral 3 del Artículo 8 del Decreto Legislativo 770 de 2020.

2.2. El número de primas de servicios que se subsidiarán a través del aporte estatal objeto de este programa.

Las entidades financieras deberán recibir estos documentos, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al Programa.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al PAP, deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, de la recepción de los mismos. La UGPP llevará un registro consolidado de los beneficiarios, los trabajadores respectivos y el número de primas de servicios que se subsidian a través del presente programa y verificará que el beneficiario no se haya postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades financieras.

Nota de actualización # 1

Mediante **Resolución 1361** del **2 de julio de 2020** el **Ministerio de Hacienda y Crédito Público** estableció los parámetros para las entidades involucradas y futuros beneficiarios del Programa de apoyo al pago de la prima de servicios (**PAP**).

De acuerdo con la Resolución, será un único aporte estatal que corresponderá al número de empleados multiplicado por **\$220.000 pesos** para el pago de la prima de los trabajadores que **ganen entre un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente y un millón de pesos**. La Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales, **UGPP**, contabilizará aquellos empleados aprobados en el Programa de apoyo al empleo formal, **PAEF**, que cumplan con la condición salarial anterior y para quienes **se haya cotizado durante abril y mayo de 2020**.

Se entenderá por número de empleados la definición prevista en el Parágrafo 10 del Artículo 8 y en el Parágrafo 1 del Artículo 9 del Decreto Legislativo 770 de 2020, es decir, los trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario haya cotizado al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, correspondiente al período de cotización de junio de 2020, con un ingreso base de cotización desde un salario mínimo mensual legal vigente hasta un millón de pesos (\$1.000.000).

En cualquier caso, los empleados individualmente considerados que serán tenidos en cuenta en este cálculo deberán haber sido trabajadores reportados en las Planillas Integradas de Liquidación de Aportes, PILA, correspondientes a los periodos de cotización de abril y mayo de 2020.

Para el cálculo del aporte de que trata el presente artículo, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

De conformidad con el **Artículo 4** de la **Resolución 1361** del **2 de julio de 2020** del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para efectos de verificar el **NÚMERO DE EMPLEADOS Y CALCULAR EL APOORTE ESTATAL DEL PROGRAMA DE APOYO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS, PAP**, la **UGPP** contabilizará aquellos aprobados en el marco del programa PAEF, que además cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los cotizantes cuyo ingreso base de cotización sea, por lo menos, de un SMLMV y hasta un millón de pesos.
- b) Los cotizantes para quienes se haya cotizado durante los meses de abril, mayo y junio el mes completo.

La **UGPP** deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios, los trabajadores respectivos y el número de empleos que se protegen a través del presente Programa y verificará que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades financieras.

Los postulantes deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Haber sido constituido antes del 1º de enero del 2020.

2. Contar con una inscripción al registro mercantil. En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en 2019. Es oportuno recordar que mediante el **Decreto 815 del 2020** el Gobierno aclaró quiénes no deberán cumplir con el requisito de aportar el registro mercantil para acceder al beneficio, así:

- Las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o, en su defecto, declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable 2019 y la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado. Estas entidades deberán presentar copia del RUT.

- Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. Para el efecto, dichos establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la Secretaría de Educación.

3. Demostrar la necesidad del aporte estatal **certificando la disminución del 20%** o más de sus ingresos, Artículo 7 del Decreto Legislativo 770 de 2020. Para tal efecto, deberán seguirse las disposiciones contenidas en el Artículo 3 de la Resolución 1129 de 2020, cuando aplique. Teniendo en cuenta lo anterior, el cálculo deberá realizarse usando alguna de las siguientes opciones:

Opción 1. Comparar los ingresos del mes inmediatamente anterior al de la solicitud del aporte, con los ingresos del mismo mes de 2019.

Opción 2. Comparar los ingresos del mes inmediatamente anterior al de la solicitud del aporte con el promedio aritmético de ingresos de enero y febrero de 2020.

De conformidad con el Artículo 2 de la Resolución **1361 del 2 de julio de 2020**, la certificación de disminución de ingresos podrá ser la misma presentada para el PAEF.

4. Tener un producto de depósito (ejemplo, cuenta de ahorros, cuenta corriente) en una entidad financiera.

Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios y uniones temporales que cumplan con los requisitos del Artículo 8 del Decreto Legislativo 770 de 2020 deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los mismos documentos requeridos para postularse al Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF, de que trata el Artículo 2 de la Resolución 1129 de 2020 de este Ministerio, dependiendo del potencial beneficiario de que se trate. Se podrán presentar las mismas certificaciones para la postulación concurrente a ambos programas PAEF y PAP. En todo caso, deberá anexarse solicitud firmada por el representante legal o persona natural empleadora, en la cual manifiesta la intención de aplicar al **PAP**.

Quienes ya han sido beneficiados por el **PAEF** y quieren aplicar al **PAP**, deberán realizar el trámite ante la misma entidad financiera que giró los recursos del subsidio a la nómina el mes pasado. Al momento de la postulación, la entidad financiera deberá verificar que el producto de depósito en efecto pertenece al postulante, se encuentra activo y sin ninguna restricción para recibir los recursos cuando a ello hubiere lugar, así como para que el beneficiario pueda disponer libremente de ellos, de conformidad con lo establecido en el Artículo 17 del Decreto Legislativo 770 de 2020.

En caso de que durante el periodo de tiempo entre el envío de la información de la postulación a la UGPP y el pago del apoyo se presente algún tipo de afectación en la cuenta que le impida al beneficiario acceder a los recursos del PAP, la entidad financiera deberá ofrecer un mecanismo alternativo de giro o entrega de los recursos, sin que ello implique algún costo para el beneficiario.

Las entidades financieras no podrán rechazar la recepción de documentos cuando el postulante no cuente con un convenio de nómina suscrito con dicha entidad financiera ni exigir la celebración de contrato alguno. En los términos del Parágrafo 2 del Artículo 8 del Decreto Legislativo 770 de 2020, los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en la entidad financiera vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria en la que está realizando el procedimiento de postulación.

Para el caso de **beneficiarios** que se encuentren **en procesos de reestructuración y/o liquidación**, el formulario estandarizado del numeral 1 del artículo 2 de la Resolución 1129 de 2020, así como la certificación de la disminución de ingresos de que trata el numeral 2 del mismo Artículo, deberán ser suscritos por el promotor o liquidador respectivo, según corresponda.

Las entidades financieras validarán que el documento esté firmado por la persona natural o representante legal, según corresponda. La firma de la solicitud se podrá efectuar utilizando firma digital, firma autógrafa mecánica, digitalizadas o escaneadas.

De acuerdo con el **manual operativo del PAEF aplicable para la postulación al PAP, desde el 8 y hasta el 16 de julio**, se recibirán los documentos para aplicar a ambos beneficios.

Para la **postulación al PAP**, inicialmente la **UGPP** mediante la **Circular Externa N° 003 del 6 de julio de 2020**, efectuó un nuevo ajuste al formulario estandarizado de postulación al Programa de apoyo al empleo formal, PAEF, con el fin de que para el mes de julio, este pudiese ser usado tanto para aplicar al PAEF, Programa de Apoyo al Empleo Formal, como al PAP, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios. Esta versión estandarizada del formulario dispuesta en la **Circular Externa 003** aplicaba, exclusivamente, para las postulaciones que se realizaban entre el **13 y 21 de julio**. Las postulaciones al **PAEF de agosto** se realizarán con el formulario habitual que se oficializó con la **Circular Externa 002, del 9 de junio del 2020. (Nota de actualización)**.

Nota de actualización #2

Teniendo en cuenta que el artículo 2º de la Resolución 1361 de 2020, dispuso que los beneficiarios debían postularse ante la entidad financiera con los mismos documentos requeridos para postularse al Programa de Apoyo al Empleo Formal -**PAEF**, pudiendo utilizar un mismo formulario y presentar las mismas certificaciones para la postulación concurrente a ambos programas; la UGPP como ya lo advertimos mediante Circular 003 de julio 6 de 2020 estableció un formulario estandarizado para la postulación al Programa de Apoyo al Empleo Formal -**PAEF** del mes de julio de 2020 y al Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios – **PAP**.

No obstante lo anterior, mediante **Resolución 1555 de agosto 5 de 2020**, proferida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se **modificó la Resolución 1361 del 2 de julio de 2020**, con el fin de **separar la postulación, verificación, cálculo del aporte estatal, el calendario y los plazos del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios-PAP en relación con el Programa de Apoyo al Empleo Formal -PAEF**.

En las consideraciones de la Resolución 1555 de agosto 5 de 2020, se señala: “ (...) Que los programas sociales anteriormente referidos han significado esfuerzos operativos importantes y considerando que el universo de beneficiarios podría ser diferente en ambos programas, es necesario modificar los plazos y términos establecidos en la Resolución 1361 del 02 de julio de 2020, con el fin de separar claramente el proceso de postulación, así como los requisitos y el procedimiento de verificación que realiza la UGPP con relación a ambos programas, esto es, el Programa de Apoyo al Empleo Formal -PAEF y el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios-PAP”

Así mismo en el artículo 2º de esta Resolución que modifica el artículo 5º de la Resolución 1361 del 2 de julio de 2020 se establece que: (...) la solicitud del aporte estatal para el pago de la prima de servicios del PAP, será recibida por las entidades financieras con la postulación al PAEF del mes de julio de 2020. No obstante, lo anterior, las entidades financieras podrán recibir nuevas postulaciones, en los términos que establezca el manual operativo, cuando se trate de potenciales beneficiarios que no se postularon o no fueron recibidas sus postulaciones por no haberse postulado concurrentemente al Programa de Apoyo al Empleo Formal- PAEF. La UGPP determinará en caso de ser necesario el formulario de postulación para el Programa de Apoyo al pago de la Prima de Servicios-PAP”.

En consideración a lo señalado anteriormente, y con fundamento en las competencias asignadas por las citadas normas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP mediante **Circular Externa 005 del 14 de agosto de 2020**, determino la información que las entidades financieras deben solicitar a los potenciales beneficiarios del Programa de Apoyo al Pago de la Prima de Servicios-PAP, a través de un formulario estandarizado y unificado que pondrá a su disposición para que sea diligenciado en el momento de su postulación.

FORMULARIO PARA LA POSTULACIÓN AL PROGRAMA DE APOYO PARA EL PAGO DE LA PRIMA DE SERVICIOS- PAP

La UGPP ha estructurado un formulario tipo adjunto, que contiene la información que deberá ser enviada por las entidades financieras, a quienes se dirige la **Circular Externa 005 del 14 de agosto de 2020**, y debe ser diligenciada en su totalidad en los formatos que cada entidad financiera ponga a disposición de quienes se postulen como posibles beneficiarios del programa.

Las entidades financieras podrán implementar y/o desarrollar las herramientas que consideren necesarias para el correcto diligenciamiento de la información contenida en el formulario. No podrán incluir información diferente a la requerida en el mismo, y en tal sentido no se podrán suprimir, modificar y/o agregar campos.

Dicho formulario debe mantener los lineamientos de imagen institucional vigente del Ministerio de Hacienda y Crédito Público con el logo de éste.

Los anexos al formulario son obligatorios, y contienen la información básica, así como los soportes que las entidades financieras deben recaudar de los postulantes al **PAP**, los cuales corresponden a:

- **Anexo 1.** Certificación “Cumplimiento de requisitos”, la cual deberá estar firmada por el representante legal o persona natural solicitante y el revisor fiscal, o contador público.
- **Anexo 2.** Registro Único Tributario -RUT si es una Entidad Sin Ánimo de Lucro -ESAL, Consorcio o Unión Temporal.
- **Anexo 3.** Intención – certificación de ser beneficiario del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP.

En lo correspondiente al intercambio de información las entidades financieras deben tener en cuenta las instrucciones impartidas en la Circular 001 del 20 de mayo de 2020 expedida por la Unidad Administrativa de Gestión Pensional y Contribuciones parafiscales del sistema de la Protección Social-UGPP.

En cuanto a la **RESTITUCIÓN DE LOS RECURSOS**, las entidades financieras, al momento de la postulación, deberán indicar claramente el procedimiento que deben seguir los beneficiarios para restituirlos, en caso de que aplique. En cualquier caso, las entidades financieras deberán disponer de al menos un medio no presencial en la cual se reciban las restituciones de los recursos.

Las entidades financieras que reciban recursos por concepto de restitución deberán reintegrar dichas sumas a la Dirección General de Crédito Público en la cuenta que esta indique, dentro de los cinco **(5)** días hábiles siguientes a la recepción del reintegro por parte de los beneficiarios.

Una vez recibidos los recursos restituidos, la entidad financiera deberá certificar la recepción y devolución de los mismos. Dicha certificación podrá ser un documento virtual, y en él se deberá especificar el monto recibido y el beneficiario que restituyó los recursos. La certificación deberá ser enviada a la UGPP a través del procedimiento que ésta determine, para la respectiva validación durante el período de fiscalización. Así mismo, deberán remitir la certificación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en los términos y condiciones establecidos en Manual Operativo del PAP.

Finalmente, en lo relativo al **proceso de fiscalización de la destinación de los recursos del PAP**, se advierte en la **Resolución 1361** que la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, **UGPP**, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres años siguientes a la finalización del Programa, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo 770 de 2020 para acceder al Programa. Para efectos de verificar el cumplimiento del requisito de disminución de ingresos, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN deberá remitir a la UGPP la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

En caso de verificarse el incumplimiento de alguno de los requisitos, con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, esta podrá adelantar, en cualquier tiempo, el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual se aplicará el procedimiento y sanciones establecido en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Las entidades financieras están obligadas a conservar por tres **(3)** años los documentos soportes de las respectivas postulaciones. La UGPP podrá, producto del proceso de fiscalización que adelante, solicitar los mismos dentro del plazo de que trata este artículo.

RESTITUCIÓN DEL APORTE ESTATAL DEL PAP Y RESPONSABILIDADES

Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal de que trata el Decreto Legislativo 770 de 2020 deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:

1. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en el Artículo 8 del Decreto Legislativo 770 de 2020.
2. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad que expide dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos.

INEMBARGABILIDAD DE LOS RECURSOS

Durante los treinta (**30**) días calendario siguientes a la entrega de los recursos en la cuenta de depósito del beneficiario, los recursos correspondientes al aporte estatal del **PAP** serán inembargables y no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse el aporte. No obstante, en cualquier momento, se podrán aplicar los descuentos previamente autorizados por el beneficiario a terceros.

Respecto a los beneficiarios del Programa que igualmente tengan la calidad de deudores de líneas de crédito para nómina garantizadas del Fondo Nacional de Garantías, FNG, deberán tener presente que cuando la suma total de recursos recibida en el mismo mes, por concepto de los créditos garantizados y el aporte estatal del PAP, supere el valor total de las primas de servicio de su respectiva nómina, deberán abonar a dicho crédito un valor equivalente al del aporte estatal del PAP recibido.

MANEJO TRIBUTARIO DEL PAP Y EL PAP AGROPECUARIO:

Nota de actualización #3

El 20 de agosto el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo expidió el **Decreto No. 1152 de 2020** *“Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 770 de 2020 que desarrolló el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios PAP y el Decreto Legislativo 803 de 2020 que desarrolló el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP para el Sector Agropecuario”*.

La normativa establece que en ningún caso los aportes que reciban los beneficiarios del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP de que trata el Decreto Legislativo 770 de 2020 y los beneficiarios del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP para el Sector Agropecuario de que trata el Decreto Legislativo 803 de 2020, estarán sujetos a retención en la fuente a título del impuesto sobre la renta y complementarios.

Este tratamiento tributario es aplicable a los beneficiarios de dichos programas que tengan la calidad de autorretenedores.

Lo anterior sin perjuicio del tratamiento tributario en la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios del periodo gravable 2020 al que están sometidos los aportes recibidos por los beneficiarios de los mencionados programas.

16. Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual: mediante el **Decreto Legislativo 770 del 3 de junio de 2020**, también se creó el **PROGRAMA DE AUXILIO PARA LOS TRABAJADORES CON CONTRATO DE TRABAJO SUSPENDIDO**, bajo la administración del Ministerio del Trabajo, mediante el cual se entregarán transferencias monetarias no condicionadas en favor de los trabajadores dependientes de los postulantes del Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF, que **cumplan los requisitos** establecidos en el **Artículo 2 del Decreto Legislativo 639 de 2020**, modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo 677 de 2020, que **devenguen hasta cuatro (4) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes**, se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada, **y no estén cubiertos por los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor, Colombia Mayor, Jóvenes en Acción, de la compensación del Impuesto sobre las Ventas, IVA, o del Programa de Ingreso Solidario.**

Este auxilio es vital, pues si bien en estos casos los empleadores continúan pagando la seguridad social, los trabajadores no están percibiendo ingresos. Se estima que esta medida favorecerá a cerca de 600.000 trabajadores con contrato de trabajo suspendido.

Estas transferencias no condicionadas se harán con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias, FOME, para lo cual se podrá utilizar el recaudo del Impuesto de Solidario Covid-19 establecido en el Decreto Legislativo 568 de 2020.

El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este Programa. Esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos del Decreto 770 de 2020.

AUXILIO A LOS TRABAJADORES EN SUSPENSIÓN CONTRACTUAL

En los términos ya descritos, con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias, FOME, se podrá otorgar **hasta por tres (3) meses** una transferencia mensual monetaria no condicionada a quienes para los **meses de abril, mayo o junio de 2020** se les haya suspendido su contrato laboral o se encuentren en licencia no remunerada. Esta transferencia no condicionada será por un valor mensual de ciento sesenta mil pesos (**\$160.000**) moneda corriente, que se canalizará directamente, de ser el caso, a través de los productos de depósito que tenga cada beneficiario.

El número de transferencias mensuales que se podrá otorgar, corresponderá al número de meses en los que el trabajador haya estado en suspensión contractual o licencia no remunerada en el período correspondiente a los meses de abril, mayo y junio de 2020.

IDENTIFICACIÓN DE BENEFICIARIOS

Mediante la **Resolución 1262 del 10 de julio de 2020**, el Ministerio del Trabajo estableció el procedimiento para la identificación de los beneficiarios y la entrega de la transferencia monetaria no condicionada a los trabajadores dependientes de los postulantes al PAEF que cumplan con los requisitos de ley y se hayan encontrado en situación de suspensión contractual o licencia no remunerada durante los meses de abril, mayo y/o junio. Igualmente se fijan las competencias de los diferentes actores para hacer la transferencia monetaria no condicionada de que trata el artículo 20 y siguientes del Decreto Legislativo 770 de 2020.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, validará, bajo los mismos parámetros definidos para el PAE, los potenciales beneficiarios del **Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual** de los meses de abril, mayo y/o junio de 2020, de acuerdo con la información de novedades, de suspensión temporal del contrato de trabajo o licencia no remunerada reportada, en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, de aquellos empleadores que hayan presentado postulaciones para el PAEF en los meses correspondientes y cumplieron los requisitos establecidos en el Artículo 2 del Decreto Legislativo 639 de 2020 y las disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

El Departamento Nacional de Planeación, DNP, revisará que las personas previamente identificadas por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, no hagan parte de los programas Familias en Acción, Protección Social al Adulto Mayor, Colombia Mayor, Jóvenes en Acción, de la compensación del Impuesto sobre las Ventas, IVA, o del Programa de Ingreso Solidario; y remitirá los resultados correspondientes a 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, UGPP, en desarrollo de lo establecido en el inciso 3 del Artículo 22 del Decreto Legislativo 770 de 2020, expedirá el acto administrativo con el listado mensual de beneficiarios del Programa de Auxilio a los Trabajadores en Suspensión Contractual, excluyendo la población identificada por el DNP como beneficiaria de alguno de los programas anteriormente relacionados. Dicho listado, junto con la información de la entidad financiera donde el beneficiario cuenta con un producto de depósito, de conformidad con la información reportada, será enviada al Ministerio del Trabajo en medio de información que determine la UGPP. El Ministerio del Trabajo solicitará a la Registraduría Nacional del Estado Civil adelantar el cruce de la base de datos con la finalidad de adelantar de identificar a las personas fallecidas depurando así el listado.

En caso que la persona beneficiaria no cuente con un producto de depósito habilitado, el Ministerio del Trabajo podrá establecer convenios con las entidades financieras para realizar la apertura de los productos correspondientes o, en coordinación con los operadores de telefonía, adelantará la ubicación de los beneficiarios no bancarizados e implementará la estrategia de bancarización digital a través de números de telefonía celular o hará los convenios necesarios con las entidades financieras para realizar la entrega de la transferencia monetaria no condicionada.

Se debe aclarar que para la identificación de los beneficiarios correspondientes a las nóminas de abril, se tendrá en cuenta lo dispuesto por el Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por el Decreto Legislativo 677 de 2020. Para los meses posteriores se incluirán las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo 815 de 2020.

Cumplido el procedimiento ya referido, el Ministerio del Trabajo remitirá a las entidades financieras en las que se identificaron beneficiarios con producto de depósito, la información relacionada para su correspondiente confirmación, estas realizarán la solicitud de los recursos que se deben trasladar para abonar el auxilio a los beneficiarios del programa con producto en la entidad financiera. Mediante acto administrativo, el Ministerio del Trabajo adelantará la

ordenación del gasto y dispersión a las entidades financieras, para que estas hagan el giro directo a los beneficiarios.

En el evento de que se presenten restitución o devolución de recursos, se aplicará el procedimiento dispuesto en el Artículo 4 de la Resolución.

Las personas que reciban las transferencias monetarias no condicionadas del programa, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos y no informen a la autoridad competente o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en sanciones legales a título individual (**Nota de actualización**).

ABONO DE LOS RECURSOS DEL PROGRAMA DE AUXILIO A LOS TRABAJADORES EN SUSPENSIÓN CONTRACTUAL Y ENTREGA A SUS BENEFICIARIOS

En cuanto a los recursos del Programa de Auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, serán abonados por la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional, Ministerio de Hacienda y Crédito Público a las cuentas que determinen las entidades financieras y que, en consecuencia, ordene mediante acto administrativo el Ministerio del Trabajo. Para los efectos de identificar a los beneficiarios del Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, requerirá la información financiera de los beneficiarios identificados. En caso de que la persona beneficiaria no cuente con un producto de depósito, el Ministerio del Trabajo podrá establecer convenios con las entidades financieras para realizar la apertura de los productos correspondientes.

El Ministerio del Trabajo, en el mencionado acto administrativo, ordenará la ejecución del gasto y giro directo a las cuentas que señalen las diferentes entidades financieras. En dicho acto administrativo se establecerá, igualmente, el monto de los recursos a transferir y los mecanismos de dispersión, para lo cual podrá definir, en coordinación con otras entidades, los productos financieros y las entidades en las que los beneficiarios recibirán las transferencias monetarias no condicionadas.

Los costos operativos requeridos para la entrega de las transferencias monetarias no condicionadas de las que trata el Decreto Legislativo 770 de 2020 se asumirán con cargo a los recursos que el Fondo de Mitigación de Emergencias, FOME, traslade al Ministerio del Trabajo en aplicación del citado Decreto Legislativo.

Los beneficiarios del presente programa no pagarán ningún tipo de comisión o tarifa por el retiro o disposición de las transferencias que reciban en virtud del mismo.

INEMBARGABILIDAD DE LOS RECURSOS

Los recursos de las transferencias del Programa de Auxilio a los trabajadores en suspensión contractual serán inembargables y no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse la transferencia monetaria no condicionada. Esta disposición estará vigente por los treinta **(30)** días siguientes al desembolso de los recursos en el producto de depósito del beneficiario. **Esta prohibición no se extiende a las obligaciones del beneficiario con personas distintas a la entidad financiera a través de la cual se disperse la transferencia monetaria no condicionada, cuando el beneficiario haya dado su consentimiento previo, en cualquier momento, para el débito de los recursos.**

17. Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, para el Sector Agropecuario: conscientes de contar dentro de nuestros afiliados con sectores como el de floricultores que ejerce actividades de tipo agrícola, estimamos importante darles a conocer el **Decreto Legislativo 803 del 4 de junio de 2020** por medio del cual el Ministerio del Trabajo creó el **Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, para el Sector Agropecuario**, que busca ayudar a los productores o trabajadores del campo que han sido afectados en sus ingresos en un **20%** o más en medio de la pandemia del Covid-19, con el fin de que puedan efectuar el primer pago de la prima de servicios de 2020. Este único aporte monetario de naturaleza estatal será de **\$220.000** pesos por empleado, se entregará previo el cumplimiento de los requisitos señalados en la norma.

BENEFICIARIOS DEL PAP PARA EL SECTOR AGROPECUARIO Y REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR

- Las personas naturales que sean trabajadoras y/o productoras del campo, que demuestren la necesidad del aporte estatal al que se refiere el **Artículo 2 del Decreto Legislativo 803 de 2020**, certificando una disminución del veinte por ciento (**20%**) o más en sus ingresos. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público determinará el método de cálculo de la disminución en ingresos. Para el efecto, podrá hacer uso del método de cálculo del Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF.

- Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera. Para efectos de este Programa se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

Igual que lo que sucede con el PAEF, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres (3) años siguientes a la finalización del Programa, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo 803 de 2020. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, deberá remitir a la UGPP la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

Para efectos del Decreto, se tomará como referencia la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, con el fin de verificar efectivamente los trabajadores que se relacionen del sector agropecuario y que los pagos de los aportes parafiscales vienen desde antes del primero de febrero de 2020.

NO SERÁN BENEFICIARIOS DEL PAP AGROPECUARIO

- Las personas naturales que se encuentren en cualquiera de las siguientes condiciones:

1. Que tengan menos de tres (3) empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, correspondiente al periodo de cotización del mes de febrero de 2020 a cargo de dicha persona natural, entendiéndose por empleados, los trabajadores dependientes por los cuales el beneficiario haya cotizado al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, con un ingreso base de cotización desde un salario mínimo mensual legal vigente hasta un millón de pesos (\$1.000.000).

2. Que sean Personas Expuestas Políticamente, PEP, o sean cónyuges, compañeros permanentes o parientes en el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil de Personas Expuestas Políticamente, PEP.

CUANTÍA DEL APORTE DEL PAP AGROPECUARIO

La cuantía del aporte estatal que recibirán los beneficiarios del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, para el Sector Agropecuario, corresponderá al número de empleados que cumplan con el requisito según lo establecido en el **Parágrafo 7 del Artículo 3 del Decreto 803 de 2020**, multiplicado por doscientos veinte mil pesos (**\$220.000**).

Para efectos del citado Decreto Legislativo se entenderá que el número de empleados corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, **PILA**, correspondiente al **período de cotización de junio de 2020**.

En cualquier caso, los empleados individualmente considerados que serán tenidos en cuenta en este cálculo deberán haber sido trabajadores reportados en las Planillas Integradas de Liquidación de Aportes, **PILA**, desde **antes del primero de febrero de 2020**.

Para el cálculo del aporte de que trata el presente artículo, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN AL PAP AGROPECUARIO

Las personas naturales que cumplan con los requisitos del Artículo 3 del presente Decreto Legislativo, deberán presentar ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por la persona natural empleadora, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, para el Sector Agropecuario.
2. Certificación firmada por la persona natural empleadora y el revisor fiscal o contador público en los casos en los que el empleador no esté obligado a tener revisor fiscal, en la que se certifique:
 - 2.1. La disminución de ingresos, en los términos del Artículo 3 de este Decreto Legislativo.
 - 2.2. El número de primas de servicios que se subsidiaron a través del aporte estatal objeto de este programa.

Las entidades financieras deberán recibir los documentos, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de productores y/o trabajadores del campo de quien realiza la postulación al Programa.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, para el Sector Agropecuario, deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, de la recepción de los mismos. La UGPP llevará un registro consolidado de los beneficiarios, los trabajadores respectivos y el número de primas de servicios que se subsidian a través del

presente programa y verificará que el beneficiario no se haya postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades financieras.

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este Programa. Esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos del **Decreto Legislativo 803 de 2020**. Al respecto, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural podrá hacer uso de los procesos y plazos establecidos en el Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Economía Solidaria supervisarán que las entidades financieras cumplan con lo establecido en el presente Decreto Legislativo y en los actos administrativos que lo reglamenten.

Asimismo, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, **UGPP**, podrá determinar la información a solicitar a los potenciales beneficiarios a través de un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación. Dicho formulario será puesto a disposición de los potenciales beneficiarios a través de las entidades financieras. En los términos del **Artículo 19 del Decreto Legislativo 803 de 2020**, el formulario podrá ser el mismo formulario dispuesto para el Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, deberá garantizar que los documentos y requisitos sean incorporados en dicho formulario.

RESTITUCIÓN DEL APORTE ESTATAL DEL PAP AGROPECUARIO Y RESPONSABILIDADES

Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal del PAP AGROPECUARIO deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:

1. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo 803 de 2020.
2. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, para el Sector Agropecuario. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad que expide dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos.

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural establecerá, a través de Resolución, el proceso de restitución del aporte estatal del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios, PAP, para el Sector Agropecuario. Para el efecto, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural podrá suscribir de manera directa convenios con las entidades financieras y otros operadores para garantizar dicha restitución. Este proceso de restitución podrá incorporarse al proceso establecido en el Programa de Apoyo al Empleo Formal, PAEF.

INEMBARGABILIDAD DE LOS RECURSOS

Durante los treinta (30) días calendario siguientes a la entrega de los recursos en la cuenta de depósito del beneficiario, los recursos correspondientes al aporte estatal del PAP para el Sector Agropecuario serán inembargables y no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse el aporte. No obstante, en

cualquier momento, se podrán aplicar los descuentos previamente autorizados por el beneficiario a terceros.

No obstante lo anterior, respecto de los beneficiarios del Programa que igualmente tengan la calidad de deudores de líneas de crédito para nómina garantizadas del Fondo Nacional de Garantías, FNG, cuando la suma total de recursos recibida por estos beneficiarios en el mismo mes, por concepto de los créditos garantizados y el aporte estatal del PAP para el Sector Agropecuario, supere el valor total de las primas de servicio de su respectiva nómina, estos deberán abonar a dicho crédito un valor equivalente al del aporte estatal del PAP recibido.

Nota de actualización general

Mediante la **Circular 034** del **23** de abril de **2020**, el Ministerio del Trabajo señaló que las medidas tomadas en virtud de los **Decretos 488** (retiro de cesantías por disminución del ingreso mensual, comunicación de vacaciones con un día de anticipación para el goce de vacaciones colectivas, anticipadas y acumuladas), continuarán rigiendo mientras permanezcan los hechos dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales están relacionados con el Estado de Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social. Por lo anterior, no pueden ser negados los beneficios y prerrogativas en ellos contenidos, teniendo como base los requisitos y límites señalados en las normas. El Ministerio hace mención de los beneficios establecidos y que deben seguir vigentes mientras permanezca la declaratoria, entre ellos: retiros parciales de cesantías por disminución del ingreso mensual de los trabajadores y la destinación del 7% de la cotización del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales para actividades de promoción y prevención.

Nota: Este documento puede tener modificaciones en los días y semanas sucesivos, de conformidad a las normas que expida el Gobierno Nacional y particularmente, los Ministerios de Trabajo, de Salud y Protección Social y/o el de Hacienda y Crédito Público, entre otros.

18. Ampliación del Programa de Apoyo al Pago de la Prima de Servicios (PAP) y del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF)

Luego de conciliar los textos aprobados por la Cámara de Representantes y el Senado de la República, el **Congreso de la República** por medio de la **Ley 2060** del **22** de **octubre** de **2020**, decretó la ampliación del Programa de Apoyo al Pago de la Prima de Servicios (PAP) y del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), norma que finalmente recibió la sanción presidencial.

La Ley extiende el Programa de Apoyo al Empleo Formal **-Paef-** establecido en el Decreto Legislativo 639 de 2020 **hasta marzo del 2021** y también el Programa de Apoyo al Pago de la Prima de Servicios **-PAP-**, que beneficiará a trabajadores que devenguen hasta un millón de pesos y que laboren en empresas que han visto afectada su facturación en un **20%** (o más) a causa de la contingencia económica generada por la pandemia.

En cuanto al PAEF se incluye la ampliación del **40% al 50%** del subsidio de nómina exclusivamente para las **mujeres que laboran en empresas que han visto afectada su facturación en un 20% o más**. Este subsidio del **50%** también aplicará para empresas de los sectores de turismo, gastronomía, hotelería, artístico, entretenimiento y recreación al entenderse que han sido los sectores más golpeados por la pandemia. Los hombres que trabajan en este tipo de empresas también recibirán el beneficio, pero el subsidio en el salario mínimo legal vigente será del **40%**.

En ese orden de ideas, las empresas beneficiadas con el **PAEF**, recibirán siete pagos **adicionales** correspondientes a los meses de septiembre, octubre, noviembre, diciembre del 2020, y enero, febrero y marzo del 2021.

Para efectos de este Decreto Legislativo, se entenderá que el número de empleados corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes inmediatamente anterior al de la postulación a cargo de dicho beneficiario.

Los empleados específicos que serán tenidos en cuenta para el cálculo del aporte estatal deberán corresponder al menos en un **50%** con los empleados individualmente considerados que hayan sido reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de **febrero de 2020** a cargo del empleador que se postula. En cualquier caso, para obtener este beneficio no existe requerimiento alguno de mantenimiento del tamaño de la planta de empleo del respectivo empleador.

En ningún caso el número de empleados que se tenga en cuenta para determinar la cuantía del aporte estatal podrá ser superior al número de trabajadores reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de febrero de 2020 a cargo de dicho beneficiario.

En la **primera convocatoria de esta fase de ampliación del PAEF** que va del **19 al 26 de noviembre** los empleadores pueden aplicar a la ayuda en el pago de los salarios **para los meses de septiembre, octubre y noviembre**. Para ello deben diligenciar un formulario independiente para cada mes de postulación.

La postulación no implica el derecho a recibir el aporte estatal del PAEF. Cada postulación está sujeta al análisis que realice la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

En caso de cualquier inconsistencia en la postulación tener en cuenta el mes, de dicha inconsistencia para que se modifique la respectiva postulación.

Los **resultados** de las **postulaciones** se empezarán a conocer así:

Postulación de PAEF septiembre desde el 2 al 9 de diciembre.

Postulación de PAEF octubre desde el 10 al 16 de diciembre.

Postulación de PAEF noviembre desde el 17 al 23 de diciembre.

Posterior a estas fechas el Banco debe realizar el cobro a la UGPP, después de recibir los recursos el Banco realizara el abono a las cuentas creadas para este subsidio.

AMPLIACIÓN DEL PAP

En su paso por la Cámara de Representantes y el Senado de la República, el proyecto de ley que buscaba la ampliación en un principio sólo del **PAEF** y que finalmente también acogió la extensión del **PAP**, recibió otros cambios, como fue la inclusión de los patrimonios autónomos como posibles beneficiarios de los citados programas, entendiendo que cumplen los requisitos para acceder a

estos programas. Dichos Patrimonios deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria (**NIT**) y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.

En el caso del **PAP**, se aprobó su extensión para el pago de la prima del mes de **diciembre del 2020**. Se hará un aporte del **50%** para el pago de las primas de los empleados que ganen hasta un millón de pesos, en diciembre de 2020. De igual manera, se otorgará un apoyo del 50% del salario mínimo legal vigente, para los trabajadores de los sectores de turismo, hotelería, gastronomía y las actividades artísticas. El segundo pago corresponderá a un reembolso de la prima de servicios y será desembolsado el **primer trimestre de 2021**. En todo caso, el empleador pagará la prima de servicios del mes de diciembre de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Para efectos del aporte estatal correspondiente al segundo pago de la prima de servicios se entenderá que el número de empleados corresponde al número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA correspondiente al periodo de cotización del mes de diciembre de 2020. En cualquier caso, los empleados individualmente considerados que serán tenidos en cuenta en este cálculo deberán haber sido trabajadores reportados en las Planillas Integradas de Liquidación de Aportes - PILA correspondientes a los periodos de cotización de los meses de octubre y noviembre de 2020.

En cuanto al **Procedimiento de Postulación**, este se realiza a través de las entidades financieras que ofrecen este mecanismo de manera virtual a través de sus páginas de internet, aquellos que cumplan con los requisitos, y deseen obtener el aporte de los citados programas, deberán presentar los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal, por la persona natural empleadora o por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario, según el caso del Programa de Apoyo al Empleo Formal –**Paef**- o del Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios – **PAP**-.
2. Certificación firmada por **(i)** el representante legal, la persona natural empleadora, o por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo y **(ii)** el revisor fiscal o contador público en los casos en los que el empleador no esté obligado a tener revisor fiscal, en la que se certifique.

La **Ley 2060** también amplía el plazo señalado a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, por el parágrafo 5 del artículo 2 del Decreto Legislativo 639 de 2020, y el parágrafo 5 del artículo 8 del Decreto Legislativo 770 de 2020 para la **FISCALIZACIÓN** de los aportes monetarios de los programas será de cuatro (4) años.

CÁLCULO DE LA DISMINUCIÓN EN INGRESOS DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL - PAEF, PLAZOS DE POSTULACIÓN Y MECANISMOS DE DISPERSIÓN)

El pasado 13 de noviembre, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, expidió la **Resolución No. 2162 de 2020**, “Por medio de la cual se define la metodología de cálculo de la disminución en

ingresos de los beneficiarios del Programa de Apoyo al Empleo Formal - PAEF, los plazos de postulación y los mecanismos de dispersión”.

De esta manera, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público transferirá, con cargo a los recursos del FOME, a los beneficiarios que se hayan postulado al PAEF y cumplan con los requisitos establecidos, el aporte estatal corresponderá al número de empleados multiplicado por el 40% de un SMMLV, equivalente a \$351.000 para el año 2020.

Recordemos que de conformidad con la **Ley 2060 de 2020**, este **subsidio de nómina se amplía hasta un 50%** de un salario mínimo por cada trabajador, es decir \$439.000, para las **mujeres que laboran en empresas que han visto afectada su facturación en un 20% o más y para empresas de los sectores de turismo, gastronomía, hotelería, artístico, entretenimiento y recreación** al entenderse que como ya se advirtió han sido los sectores más golpeados por la pandemia. Los hombres que trabajan en este tipo de empresas también recibirán el beneficio, pero el subsidio en el salario mínimo legal vigente será del **40%**.

Así, el beneficiario del aporte estatal corresponderá al empleador de los trabajadores dependientes, sin perjuicio de si se trata de una persona natural o jurídica, consorcio o unión temporal, entidad sin ánimo de lucro, cooperativa de trabajo asociada o patrimonio autónomo, a través de la entidad fiduciaria que actúa en calidad de vocera o administradora del patrimonio.

Igualmente, para efectos del análisis de los trabajadores dependientes, se entienden como tal las personas por las cuales el beneficiario del Programa haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidaciones de Aportes (PILA), con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo mensual legal vigente, y a los cuales, en el mes inmediatamente anterior al de postulación, no se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada.

Dos de los condicionamientos para postularse al PAEF, es que los empleados devenguen como mínimo un SMMLV, y que, en el mes inmediatamente anterior al mes de la postulación, no se encuentre suspendido, por presentar suspensión temporal de su contrato o que se encuentre en una licencia no remunerada.

La Resolución detalla los requisitos, reglas y documentación que deben presentar para la postulación, los empresarios y personas naturales empleadoras, aclarando en el caso de las últimas que no podrán acceder a este programa las personas naturales que:

- Tengan menos de tres trabajadores dependientes reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes de febrero de 2020 a cargo de dicha persona natural.
- Sean personas expuestas políticamente (PEP) o sean cónyuges, compañeros permanentes o parientes en el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o único civil de personas expuestas políticamente (PEP). Las entidades financieras, al verificar la calidad e identidad de quien suscribe los documentos, deberán verificar el cumplimiento de este requisito.

Las entidades financieras mediante las cuales el postulante debe presentar la documentación requerida para hacerse acreedor al beneficio PAEF, deberá revisar, validar y avalar la

documentación presentada por el peticionario, estas entidades no pueden negarse a recepcionar las diferentes solicitudes efectuadas por los peticionarios.

Es necesario soportar que los ingresos del postulante, han disminuido en un 20% o más, para poder acceder al beneficio. Este cálculo se puede hacer de dos formas:

- Comparar los ingresos del mes inmediatamente anterior al de la solicitud del aporte con los ingresos del mismo mes del año 2019.
- Comparar los ingresos del mes inmediatamente anterior al de la solicitud del aporte con el promedio de ingresos de enero y febrero de 2020.

Cualquier inquietud, puede comunicarse con la **Dirección Jurídica de Fenalco Antioquia**, en el teléfono 444 64 44 extensión 4174 y 4130 y al correo electrónico ccano@fenalcoantioquia.com o

pjuridica@fenalcoantioquia.com