

| porvenir te responde



Preguntas frecuentes

Nueva Reforma Pensional

Empresas

La reforma pensional para las empresas

La Reforma Pensional se convertirá en Ley de la República, transformando el modelo de jubilación en Colombia.

Parte de la responsabilidad que tiene Porvenir con los colombianos, es brindarles información clara, transparente y oportuna para que puedan tomar mejores decisiones que construyan su camino pensional.

Es importante que desde las empresas se genere un parte de tranquilidad a los colaboradores una vez entre en vigencia la nueva Reforma Pensional, así mismo es aconsejable que se creen espacios de educación financiera alrededor de la implementación de la nueva Ley.

Lo primero que se recomienda a los colaboradores de las empresas es confirmar cuántas semanas tienen cotizadas y dependiendo de este dato y su edad, se ubicarán en los grupos poblacionales que se definen en la Reforma Pensional. Una vez el colaborador identifique el grupo en el que queda clasificado, deberá conocer las condiciones que le aplicarán una vez entre en vigencia la Reforma.

Así mismo, es relevante resaltar que cada situación laboral y pensional de los colaboradores de una empresa son diferentes y la manera de poder tomar decisiones claras y conscientes es a través de la Doble Asesoría, en especial para aquellos que no les aplique la nueva ley pensional.

En este documento las empresas encontrarán preguntas frecuentes relacionadas con la nueva Reforma Pensional que les ayudarán a entender las definiciones en esta materia.





Índice:

1.	Generalidades	4
1.1.	Estructura de pilares nueva Reforma Pensional	4
1.2.	Umbral de cotización	5
1.3.	Distribución del aporte mensual	5
1.4.	Rol del Banco de la República como administrador del fondo del ahorro.....	6
1.5.	Beneficio de semanas para las mujeres con hijos.....	6
2.	Cambios que trae la nueva reforma y que deben tener en cuenta las empresas en sus procesos	7
2.1.	Afiliación	8
2.2.	Traslados	9
2.3.	Liquidación aportes de cotización	11
2.4.	Administración de las cuentas e historia laboral	14
2.5.	Gestión de la deuda	15
2.6.	Definición de la pensión	17
3.	Canales de atención	18



1. Generalidades

1.1. Estructura de pilares Reforma Pensional

Se establece una estructura de cuatro pilares

1. Pilar Solidario

El subsidio está previsto para garantizar una renta básica para quienes no obtengan la pensión y cumplan los siguientes requisitos:

- Hombres de 65 años, mujeres de 60 años o hombre mayor a 55 años con discapacidad o mujer mayor de 50 años y poseer una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%.
- Encontrarse en condición de pobreza extrema, pobreza o vulnerabilidad.
- Ciudadano colombiano.
- Acreditar residencia en territorio colombiano mínimo de 10 años antes de la solicitud de la Renta Básica Solidaria.
- No tener pensión

2. Pilar Semicontributivo

Beneficio económico para quienes que no hayan cumplido los requisitos para obtener una pensión y adicional que:

- a). Afiliados que hayan cotizado entre 300 y 999 semanas, Hombres 65 años y Mujeres 60 años y que sean elegibles para el Pilar Solidario.
 - b). Afiliados que hayan cotizado entre 300 y menos de 1.000 semanas cotizadas Hombres 65 años y Mujeres 60 años y que no sean elegibles para el Pilar Solidario.
- Lo administrará Colpensiones.

3. Pilar Contributivo

Acceso a una prestación económica por parte de los trabajadores dependientes e independientes y todos aquellos con capacidad de pago.

Contributivo en su Componente de Prima Media:

Colombianos con salario entre 1 y hasta 2.3 SMMLV.

Contributivo en su Componente Complementario de Ahorro Individual:

Afiliado cuyo salario excede 2.3 SMMLV y hasta 25 SMMLV.

El Banco de la República administraría el Fondo del Ahorro del Pilar Contributivo.

4. Pilar Voluntario

Posibilidad de complementar la pensión mediante un ahorro voluntario con el objetivo de incrementar el beneficio pensional en la etapa de retiro.

Todos los Colombianos

Administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones – AFP y otras entidades del sector financiero.

1.2. Umbral de cotización

Es el monto establecido en la Reforma Pensional, que define la distribución de las cotizaciones entre los diferentes Componentes del Pilar Contributivo, es decir entre Colpensiones y las Administradoras como Porvenir, de la siguiente manera:

- En el Componente de Prima Media-Colpensiones, los afiliados al Pilar Contributivo deberán efectuar cotizaciones por los ingresos entre (1) SMMLV hasta (2.3) SMMLV.
- En el Componente Complementario de Ahorro Individual –Administradoras como Porvenir los afiliados al Pilar Contributivo deberán efectuar cotizaciones por los ingresos que superen los (2.3) SMMLV.

1.3. Distribución del aporte mensual

El aporte mensual de cada trabajador, a partir de la entrada en vigencia de la Ley, deberá ser distribuido en las Administradoras del Pilar Contributivo pública o privada de acuerdo con las siguientes condiciones:

Caso 1: Si el afiliado percibe ingresos entre 1 SMMLV hasta 2.3 SMMLV su cotización deberá realizarse en el Componente de Prima Media - Colpensiones.

Caso 2: Si un afiliado percibe ingresos superiores a 2.3 SMMLV, la parte de los ingresos base de cotización hasta 2.3 SMMLV estarán administrados por Colpensiones y el excedente de los 2.3 SMMLV, será administrado por una Administradora como Porvenir, conforme a las reglas previstas en la nueva Ley.



1.4. Rol del Banco de la República como administrador del ahorro

El Banco de la República administrará los recursos correspondientes al Fondo de Ahorro del Pilar Contributivo, y se encargará de todas las labores pertinentes a la administración del mismo, incluyendo la gestión de inversión, administración de riesgos y cualquiera otra necesaria para el adecuado funcionamiento de éste. El Gobierno Nacional reglamentará sobre la materia.

1.5. Beneficio de semanas para las mujeres con hijos

En el Pilar Contributivo, a partir de la entrada en vigencia de la nueva Ley es decir (1° julio 2025), las mujeres que cumplan la edad mínima para acceder a la pensión (57 años) y no cuenten con las semanas requeridas (1.300 semanas), podrán obtener el beneficio de disminución de semanas, donde cada hijo(a) nacido(a) vivo(a) o adoptivo(a), se reduce 50 semanas de cotización, hasta llegar a un mínimo de 850 semanas y un máximo de tres (3) hijos(as).

2. Cambios que trae la Ley 2381 de 2024 y que deben tener en cuenta las empresas en sus procesos

A continuación, se presentan los cambios generados a partir de la Ley 2381 de 2024 de acuerdo con cada uno de los casos en los que se clasifican los colaboradores de una empresa.

Para un mejor entendimiento se presentan los cambios en estos procesos:

Afiliación

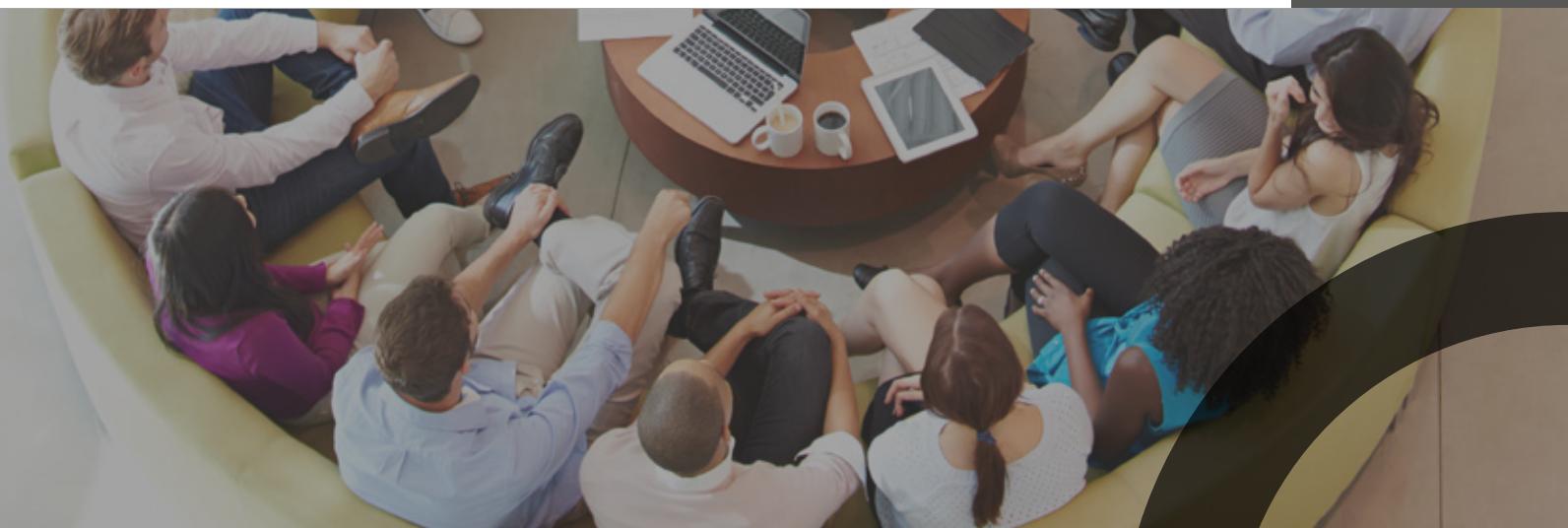
Traslados

Pago
de aportes

Administración
de las cuentas

Gestión
de la deuda

Definición
de pensión



Esta información se divulga conforme al texto de reforma pensional aprobado por el Congreso de la República, estando pendiente la regulación del Gobierno Nacional y las instrucciones de la Superintendencia Financiera de Colombia, que brinden claridad y alcances normativos suficientes para la implementación de la reforma.



2.1. Afiliación

Clasificación de los colaboradores (afiliados)	Oportunidad de traslado	Transición	Nueva Ley pensional	Nuevos afiliados al sistema
Afiliación				
A Colpensiones	M: de 47 años o más y 750 semanas o más cotizadas, a la fecha de publicación de la Ley 2381 de 2024 (Diario Oficial) H: de 52 años o más y 900 semanas o más cotizadas. A la fecha de publicación de la Ley 2381 de 2024 (Diario Oficial)	M: que tengan 750 semanas o más cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024 H: que tengan 900 semanas o más cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024	M: que tengan menos de 750 semanas cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024 H: que tengan menos de 900 semanas cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024	Nuevos afiliados que se vinculen al sistema de General de Pensión después de entrar en vigencia la Ley 2381 de 2024
A una Administradora, como Porvenir	Para los afiliados que se encuentren en Oportunidad de Traslado o en Régimen de Transición, no deben diligenciar una nueva afiliación, teniendo en cuenta que les aplican las normas contenidas en la Ley 100 de 1993		Los colaboradores que estén afiliados a Colpensiones y cuenten con un IBC mayor a 2.3 SMMLV deberán seleccionar una Administradora como Porvenir, en un plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigencia la Ley 2381 de 2024	Los colaboradores que ingresen nuevos al Sistema Integral para la Vejez, deberán afiliarse a Colpensiones conforme la reglamentación
			Todos los colaboradores a quienes cobre la Ley 2381 de 2024 deberán formalizar su vinculación a Colpensiones	Los colaboradores que ingresen nuevos al Sistema Integral para la Vejez y que tengan un IBC mayor a 2.3 SMMLV, deberán afiliarse a una administradora como Porvenir

¿Los colaboradores que estén vinculados a una Administradora, como Porvenir y tienen un salario menor o igual a 2.3 SMMLV se deben afiliar a Colpensiones?

No será necesario que los colaboradores se afilién a Colpensiones, de acuerdo con la nueva Ley 2381 de 2024, Colpensiones recibirá las cotizaciones una vez entre en vigencia el nuevo Sistema Pensional.

¿Los colaboradores que estén vinculados a Colpensiones y cuenten con un salario mayor a 2.3 SMMLV deben seleccionar una Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual, como Porvenir?

Si, los colaboradores deben vincularse a una administradora, como Porvenir dentro de los seis (6) meses siguientes contados a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024 (al momento de la publicación en el diario oficial), vencido este plazo en caso de no hacerlo, los colaboradores serán asignados aleatoriamente, a través de un mecanismo pendiente de reglamentar.

¿Los colaboradores nuevos al Sistema de Seguridad Social que cuenten con un salario menor o igual a 2.3 SMMLV deberán afiliarse a una Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual, como Porvenir?

Aunque el salario sea menor o igual a 2.3 SMMLV es recomendable que estos colaboradores a su ingreso se vinculen a una Administradora, como Porvenir, sobre todo si este salario es variable y en algún momento supere el umbral de cotización. Por otra parte, esta medida ayudará a reducir el riesgo de que algún colaborador quede en situación de omiso.



2.2. Traslados

Clasificación de los colaboradores (afiliados)	Oportunidad de traslado	Transición	Nueva Ley pensional	Nuevos afiliados al sistema
	M: de 47 años o más y 750 semanas o más cotizadas, a la fecha de publicación de la Ley 2381 de 2024 (Diario Oficial)	M: que tengan 750 semanas o más cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024 H: que tengan 900 semanas o más cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024	M: que tengan menos de 750 semanas cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024 H: que tengan menos de 900 semanas cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024	Nuevos afiliados que se vinculen al sistema de General de Pensión después de entrar en vigencia la Ley 2381 de 2024
Traslados				
A Colpensiones	Podrán trasladarse entre regímenes, por una única vez más en un plazo de 2 años a partir de la fecha de publicación de la Ley 2381 de 2024, previa Doble Asesoria	Podrán realizar el traslado de régimen máximo 10 años antes de la edad de pensión y previa Doble Asesoria, bajo el esquema actual de Ley 100 de 1993	No aplica un proceso de traslado	No aplica un proceso de traslado
A una Administradora, como Porvenir	Podrán trasladarse entre regímenes, por una única vez más en un plazo de 2 años a partir de la fecha de publicación de la Ley 2381 de 2024, previa Doble Asesoria Los aportes que tengan en la cuenta de ahorro individual seguirán siendo administradas por la Administradora de Fondos de Pensiones como Porvenir	El traslado de recursos (aportes más rendimientos) entre administradoras se encuentra a la espera de reglamentación	El traslado de recursos (aportes más rendimientos) entre administradoras se encuentra a la espera de reglamentación	

Esta información se divulga conforme al texto de reforma pensional aprobado por el Congreso de la República, estando pendiente la regulación del Gobierno Nacional y las instrucciones de la Superintendencia Financiera de Colombia, que brinden claridad y alcances normativos suficientes para la implementación de la reforma.

¿Podrán los colaboradores realizar Traslados de Régimen?

Los colaboradores que estén en Oportunidad de Traslado, es decir que cuenten con 750 semanas en el caso de mujeres y 900 semanas en el caso de los hombres, y que estén a menos de 10 años de la edad de pensión, previa Doble Asesoría, podrán trasladarse antes de los 2 años posteriores a la expedición de la Ley 2381 de 2024.

Para los colaboradores que estén en Transición, es decir que cuenten con 750 semanas o más en el caso de mujeres y 900 semanas o más en el caso de los hombres, para la vigencia de la Ley 2381 de 2024, se les aplicara las normas de la Ley 100 de 1993, por lo cual si se encuentran a más de 10 años de la edad de pensión y tramitan la Doble Asesoría, podrán trasladarse de régimen.

Para los colaboradores que los cubra la nueva Ley 2381 de 2024, no les aplica el proceso de Traslado entre Regímenes, con ocasión a que la reforma pensional modifica la estructura del sistema reemplazando los regímenes por pilares.

¿Podrán los colaboradores realizar traslados entre Administradoras con la entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024?

Si, para los colaboradores que estén en Transición podrán trasladar el saldo actual, lo que incluye los aportes realizados a la fecha más los rendimientos y los aportes futuros, a otra Administradora bajo las condiciones actuales cada seis meses.

Para los afiliados que les aplica la Ley 2381 de 2024, está pendiente la reglamentación.

¿Los colaboradores que los cobija la Ley 2381 de 2024 y que actualmente tienen su ahorro en una Administradora como Porvenir, deberán trasladarlos a Colpensiones?

No, los recursos que tienen los colaboradores en una Administradora como Porvenir, se mantendrán bajo su administración para la generación de rendimientos y serán trasladados a Colpensiones cuando se consolide el beneficio pensional.



Esta información se divulga conforme al texto de reforma pensional aprobado por el Congreso de la República, estando pendiente la regulación del Gobierno Nacional y las instrucciones de la Superintendencia Financiera de Colombia, que brinden claridad y alcances normativos suficientes para la implementación de la reforma.

2.3. Liquidación de Aportes

La realización de los aportes seguirá siendo responsabilidad del empleador y la liquidación se efectuará a través de un operador de información. A continuación, se presentan las condiciones de cómo se distribuirá la cotización.

Clasificación de los colaboradores (afiliados)	Oportunidad de traslado	Transición	Nueva Ley pensional	Nuevos afiliados al sistema
Aportes				
A Colpensiones	No tendrá cambios, se hará la cotización sobre el 16% del IBC Si se mantiene en el régimen público, los aportes estarán bajo la administración de Colpensiones	Seguirán cotizando los aportes a Colpensiones y a las administradoras, como Porvenir, sin ningún cambio	Harán la cotización del 16% del IBC hasta 2.3 SMMLV Estos aportes estarán bajo la administración de Colpensiones	Harán la cotización del 16% del IBC hasta 2.3 SMMLV Estos aportes estarán bajo la administración de Colpensiones
A una Administradora, como Porvenir	No tendrá cambios, se hará la cotización sobre el 16% del IBC Si se mantiene en una administradora, como Porvenir, el saldo actual más los nuevos aportes seguirán en la cuenta individual del colaborador generando rendimientos		Harán la cotización del 16% del IBC que supere 2.3 SMMLV en una administradora, como Porvenir El saldo actual si lo tiene, más los nuevos aportes seguirán en la cuenta individual del colaborador generando rendimientos	Harán la cotización del 16% del IBC que supere los 2.3 SMMLV a una administradora, como Porvenir Los aportes estarán en una cuenta individual a nombre del colaborador y generarán rendimientos

¿Cómo cambia el proceso de liquidación y pago de los aportes con la entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024?

El proceso de liquidación y pago no cambia, se debe seguir realizando a través de un operador de información, como Aportes en Línea, ellos se encargarán de hacer la liquidación de los aportes para los colaboradores bajo las condiciones definidas en la Ley 2381 de 2024. La reglamentación será desarrollada por el Gobierno.

¿Aumentará el pago que deben hacer las empresas por concepto de pensión de los colaboradores?

No, la cotización continuará siendo del 16% sobre el ingreso base de cotización – IBC (4% aporta el colaborador y 12% aporta la empresa). Sin embargo, los colaboradores que devenguen un salario mayor o igual a 4 SMMLV (2024: \$5.200.000) tendrán un aporte adicional sobre su IBC destinado al Fondo de Solidaridad de acuerdo con la siguiente tabla:

Rango de SMMLV (salarios mínimos legales vigentes)	Porcentaje adicional
Mayor o igual a 4 SMMLV y menor a 7 SMMLV	1,5%
Mayor o igual a 7 SMMLV y menor a 11 SMMLV	1,8%
Mayor o igual a 11 SMMLV y menor a 19 SMMLV	2,5%
Mayor o igual a 19 SMMLV y menor o igual a 20 SMMLV	2,8%
Mayor a 20 SMMLV	3,0%

Esta información se divulga conforme al texto de reforma pensional aprobado por el Congreso de la República, estando pendiente la regulación del Gobierno Nacional y las instrucciones de la Superintendencia Financiera de Colombia, que brinden claridad y alcances normativos suficientes para la implementación de la reforma.

¿La nueva tabla de aporte al Fondo de Solidaridad que trae la Reforma Pensional, reemplaza la tabla que se aplica hoy de Ley 100 de 1993?

No, la nueva tabla solo aplica a los colaboradores que los cobije la Ley 2381 de 2024, cuando entre en vigencia y realicen aportes pensionales con un IBC mayor o igual a 4 SMMLV.

Teniendo en cuenta que es importante para las empresas conocer cómo se va a realizar la distribución de los aportes de cotización, a continuación, se presentan unos ejemplos a manera de guía que les servirán para entender este nuevo proceso. Estos ejemplos están construidos según lo definido en el artículo 23 de la Ley 2381 de 2024 aprobada el 14 de junio de 2024 por el Congreso de República:

A continuación, se presenta la distribución de cotización

CONCEPTO	COLPENSIONES	ADMINISTRADORA COMO PORVENIR
IBC	<=2.3 SMMLV (umbral de cotización)	>2.3 SMMLV
Topes SMMLV 2024	\$ 2.990.000	\$ 2.990.001
CTA individual	0,0%	13,2%
Fondo común de vejez	13,0%	0,0%
Fondo de ahorro		1,0%
Comisión de administración	1,0%	0,8%
Prima de seguro	2,0%	1,0%
Total de cotización	16,0%	16,0%
1 SMMLV de 2024: \$1.300.000		

Ejemplo 1: se mantiene la cotización del 16% donde el colaborador aporta el 4% de su IBC y la empresa aporta el 12% restante. Para un colaborador con un IBC de 1 SMMLV (\$1.300.000 en 2024) el aporte de cotización será de \$208.000 el cual va en su totalidad a Colpensiones y se detalla a continuación:

IBC en SMMLV			
1			
\$ 1.300.000			
IBC para distribución	\$ 1.300.000	\$ 0	\$ 1.300.000
Cotización 16%	\$ 208.000	\$ 0	\$ 208.000
Colaborador 4%	\$ 52.000	\$ 0	\$ 52.000
Empleador 12%	\$ 156.000	\$ 0	\$ 156.000
Fondo Solidaridad (si aplica)	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total de cotización	\$ 208.000	\$ 0	\$ 208.000
Distribución de la cotización			
Colpensiones hasta 2.3 SMMLV			
Administradora Porvenir más de 2.3 SMML			
Total			
Distribución de la cotización			
CTA individual	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Fondo común de vejez	\$ 169.000,0	\$ 0	\$ 169.000,0
Fondo de ahorro		\$ 0	\$ 0,0
Admon	\$ 13.000	\$ 0	\$ 13.000,0
Prima seguro	\$ 26.000	\$ 0	\$ 26.000,0
Fondo Solidaridad	\$ 0	\$ 0	\$ 0,0
Total dispersión	\$ 208.000	\$ 0	\$ 208.000

Ejemplo 2: se mantiene la cotización del 16% donde el colaborador aporta el 4% de su IBC y la empresa aporta el 12% restante. Para un colaborador con un IBC de 2.3 SMMLV (\$2.990.000 en 2024) el aporte de cotización será de \$478.400 el cual va en su totalidad a Colpensiones y se detalla a continuación:

IBC en SMMLV 2,3			
	Colpensiones hasta 2.3 SMMLV	Administradora Porvenir más de 2.3 SMML	Total
IBC para distribución	\$ 2.990.000	\$ 0	\$ 2.990.000
Cotización 16%	\$ 478.400	\$ 0	\$ 478.400
Colaborador 4%	\$ 119.600	\$ 0	\$ 119.600
Empleador 12%	\$ 358.800	\$ 0	\$ 358.800
Fondo Solidaridad (si aplica)	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total de cotización	\$ 478.400	\$ 0	\$ 478.400

Distribución de la cotización	Colpensiones hasta 2.3 SMMLV	Administradora Porvenir más de 2.3 SMML	Total
CTA individual	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Fondo común de vejez	\$ 388.700,0	\$ 0	\$ 388.700,0
Fondo de ahorro		\$ 0	\$ 0,0
Admon	\$ 29.900	\$ 0	\$ 29.900,0
Prima seguro	\$ 59.800	\$ 0	\$ 59.800,0
Fondo Solidaridad	\$ 0	\$ 0	\$ 0,0
Total dispersión	\$ 478.400	\$ 0	\$ 478.400

Ejemplo 3: se mantiene la cotización del 16% donde el colaborador aporta el 4% de su IBC y la empresa aporta el 12% restante. Para un colaborador con un IBC de 4 SMMLV (\$5.200.000 en 2024) el aporte de cotización será de \$910.000, el cual se divide en \$478.000 que corresponde a la cotización del umbral de cotización (2.3 SMMLV) y va a Colpensiones; y en \$431.600 que corresponde a la cotización del IBC restante (que para el ejemplo es 1.7 SMMLV) el cual se va a una administradora como Porvenir. La distribución de la cotización en Colpensiones y en la Administradora se detalla a continuación:

IBC en SMMLV 4			
	Colpensiones hasta 2.3 SMMLV	Administradora Porvenir más de 2.3 SMML	Total
IBC para distribución	\$ 2.990.000	\$ 2.210.000	\$ 5.200.000
Cotización 16%	\$ 478.400	\$ 353.600	\$ 832.000
Colaborador 4%	\$ 119.600	\$ 88.400	\$ 208.000
Empleador 12%	\$ 358.800	\$ 265.200	\$ 624.000
Fondo Solidaridad (si aplica)	\$ 0	\$ 78.000	\$ 78.000
Total de cotización	\$ 478.400	\$ 431.600	\$ 910.000

Distribución de la cotización	Colpensiones hasta 2.3 SMMLV	Administradora Porvenir más de 2.3 SMML	Total
CTA individual	\$ 0	\$ 291.720	\$ 291.720
Fondo común de vejez	\$ 388.700,0	\$ 0	\$ 388.700,0
Fondo de ahorro		\$ 22.100	\$ 22.100,0
Admon	\$ 29.900	\$ 17.680	\$ 47.580,0
Prima seguro	\$ 59.800	\$ 22.100	\$ 81.900,0
Fondo Solidaridad	\$ 0	\$ 78.000	\$ 78.000,0
Total dispersión	\$ 478.400	\$ 431.600	\$ 910.000



2.4. Administración de las cuentas (Historia laboral)

Clasificación de los colaboradores (afiliados)	Oportunidad de traslado	Transición	Nueva Ley pensional	Nuevos afiliados al sistema
Administración de la cuenta (historia laboral)				
A Colpensiones	Si se mantienen en el régimen público, la historia laboral consolidada seguirá en cabeza de Colpensiones y a través de ellos deberán hacer la actualización	La historia laboral consolidada seguirá en cabeza de Colpensiones y a través de ellos deberán hacer la actualización	La historia laboral consolidada seguirá en cabeza de una administradora, como Porvenir, y a través de ellos deberán hacer la actualización	La consolidación y actualización de la historia laboral se encuentra a la espera de reglamentación
A una Administradora, como Porvenir	Si se mantienen en el régimen privado, la historia laboral consolidada seguirá en cabeza de una administradora, como Porvenir, y a través de ellos deberán hacer la actualización			

¿Cuál será el proceso para que los cotizantes consulten y actualicen su historia laboral?

Para los colaboradores que estén en Transición o con Oportunidad de Traslado, mantendrán las condiciones actuales de actualización y consolidación de su Historia Laboral, en cabeza de la entidad donde se encuentren afiliados.

Para los colaboradores que cubre la Ley 2381 de 2024, está pendiente la reglamentación que determine la manera de consultar y actualizar la Historia Laboral.

Esta información se divulga conforme al texto de reforma pensional aprobado por el Congreso de la República, estando pendiente la regulación del Gobierno Nacional y las instrucciones de la Superintendencia Financiera de Colombia, que brinden claridad y alcances normativos suficientes para la implementación de la reforma.



2.5. Gestión de la deuda

Clasificación de los colaboradores (afiliados)	Oportunidad de traslado	Transición	Nueva Ley pensional	Nuevos afiliados al sistema
Gestión de la deuda				
A Colpensiones A una Administradora, como Porvenir	M: de 47 años o más y 750 semanas o más cotizadas, a la fecha de publicación de la Ley 2381 de 2024 (Diario Oficial) H: de 52 años o más y 900 semanas o más cotizadas. A la fecha de publicación de la Ley 2381 de 2024 (Diario Oficial)	M: que tengan 750 semanas o más cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024 H: que tengan 900 semanas o más cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024	M: que tengan menos de 750 semanas cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024 H: que tengan menos de 900 semanas cotizadas, a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024	Nuevos afiliados que se vinculen al sistema de General de Pensión después de entrar en vigencia la Ley 2381 de 2024
	Aplica las condiciones actuales de gestión del cobro incluido aplicar los estándares de cobro determinados por la UGPP	Aplica las condiciones actuales de gestión del cobro incluido aplicar los estándares de cobro determinados por la UGPP	Estará a cargo de Colpensiones el cobro de los aportes en mora de sus afiliados que existan antes y después de la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024, aplicando los estándares de cobro determinados por la UGPP	Estará a cargo de Colpensiones el cobro de los aportes en mora de sus afiliados que existan después de vincularse al sistema General de Pensión, aplicando los estándares de cobro determinados por la UGPP

¿Qué pasa con las empresas que tienen pendiente el pago de cotizaciones de los colaboradores?

Las empresas que tengan periodos en mora deberán ponerse al día y pagar los aportes pensionales.

Es importante resaltar que los colaboradores que tengan cotizaciones en deuda se podrían ver afectados para acceder a la Oportunidad de Traslado y al Régimen de Transición.

¿Quién hará los cobros de las cotizaciones a las empresas que no han realizado el pago por sus colaboradores antes de la Ley 2381 de 2024?

La entidad (Colpensiones o las Administradoras del Componente Complementario de Ahorro Individual, como Porvenir) que tenga la vigencia de su colaborador en los períodos adeudados, será quién efectúe las acciones de cobro, quien además informará a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales UGPP sobre las cotizaciones pendientes.

¿Quién y cómo se hará los cobros a las empresas de acuerdo con los montos definidos para Colpensiones y para las Administradoras, como Porvenir, cuando un trabajador supere los 2.3 SMMLV?

Inicialmente Colpensiones y la UGPP, sin embargo, está por definir la reglamentación definitiva para estos colaboradores que superen los 2.3 SMMLV de ingreso.

¿Cómo harán las empresas los pagos de los períodos en deuda antes y después de la Ley 2381 de 2024?

Los pagos de períodos en deuda que se deben realizar tanto para los períodos anteriores como posteriores a la entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024, está pendiente de reglamentar.

¿La deuda actual de las empresas prescribe después de cierto tiempo?

No, la deuda de Pensiones Obligatorias, así como en general las obligaciones del Sistema de Seguridad Social nunca prescriben, es decir, siempre y en cualquier momento podrán ser reclamadas. Las entidades de Seguridad Social están autorizadas para realizar estos cobros, por lo que si está en mora deberá ponerse al día pagando los aportes pensionales, sin importar si corresponden a períodos anteriores a la entrada en vigencia de la Ley 2381 de 2024 o con posterioridad a ella. Es de recordar, que los períodos con deuda generan intereses moratorios por cada mes de retardo y/o cálculos actuariales.



Esta información se divulga conforme al texto de reforma pensional aprobado por el Congreso de la República, estando pendiente la regulación del Gobierno Nacional y las instrucciones de la Superintendencia Financiera de Colombia, que brinden claridad y alcances normativos suficientes para la implementación de la reforma.

2.6. Definición de pensión

Clasificación de los colaboradores (afiliados)	Oportunidad de traslado	Transición	Nueva Ley pensional	Nuevos afiliados al sistema
Administración de la cuenta (historia laboral)				
A Colpensiones	<p>Los colaboradores que se mantengan en Colpensiones, obtendrán el beneficio pensional en esta entidad.</p> <p>Las condiciones para definir y obtener la pensión se mantendrán de acuerdo con las condiciones de la Ley 100</p>	<p>Los colaboradores deberán hacer la Doble asesoría máximo 11 años antes de llegar a la edad de pensión para definir si se mantienen en Colpensiones o se deben trasladar a una Administradora, como Porvenir</p> <p>Las condiciones para definir y obtener el beneficio pensional se mantendrán de acuerdo con las condiciones de la Ley 100</p>	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.300 semanas y 57 años mujeres y 62 años hombres - A partir del 01 de enero de 2025 las semanas exigidas para las mujeres disminuirán en 25 semanas cada año hasta llegar a las 1.000 semanas en el 2036 <p>Casos especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - las madres o padres con hijo(a) inválido o con discapacidad podrán recibir la Pensión Especial de vejez a cualquier edad cumpliendo el requisito mínimo de semanas - Los colaboradores que no estén en Transición y que cumplan unos requisitos de edad y semanas cotizadas podrán acceder a la prestación anticipada de vejez - La pensión familiar se mantiene y para su reconocimiento se deberán cumplir los requisitos establecidos - Las mujeres de 50 años u hombres de 55 años con invalidez y 1.000 o más semanas cotizadas tendrán derecho a una pensión anticipada de vejez 	
A una Administradora, como Porvenir	<p>Los colaboradores que se mantengan en una administradora, como Porvenir, obtendrán el beneficio pensional en esta entidad.</p> <p>Las condiciones para definir y obtener la pensión se mantendrán de acuerdo con las condiciones de la Ley 100</p>	<p>Los colaboradores deberán hacer la Doble asesoría máximo 11 años antes de llegar a la edad de pensión para definir si se mantienen en una administradora, como Porvenir, o se deben trasladar hacia Colpensiones.</p> <p>Las condiciones para definir y obtener el beneficio pensional se mantendrán de acuerdo con las condiciones de la Ley 100</p>	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1.300 semanas y 57 años mujeres y 62 años hombres - A partir del 01 de enero de 2025 las semanas exigidas para las mujeres disminuirán en 25 semanas cada año hasta llegar a las 1.000 semanas en el 2036 <p>Casos especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - las madres o padres con hijo(a) inválido o con discapacidad podrán recibir la Pensión Especial de vejez a cualquier edad cumpliendo el requisito mínimo de semanas - Los colaboradores que no estén en Transición y que cumplan unos requisitos de edad y semanas cotizadas podrán acceder a la prestación anticipada de vejez - La pensión familiar se mantiene y para su reconocimiento se deberán cumplir los requisitos establecidos - Las mujeres de 50 años u hombres de 55 años con invalidez y 1.000 o más semanas cotizadas tendrán derecho a una pensión anticipada de vejez 	

¿Cuáles son las condiciones para que los colaboradores actuales de las empresas soliciten el beneficio pensional?

Para los colaboradores con Oportunidad de Traslado y/o en Transición, regirán las condiciones definidas en la Ley 100 de 1993 para su solicitud. Si alguno de los colaboradores va a solicitar la pensión y se encuentra afiliado a Porvenir, podrán hacer la solicitud haciendo [clic aquí](#)

Para los colaboradores que les aplica la Ley 2381 de 2024, se espera la reglamentación de cómo es el proceso para hacer la solicitud de su prestación.

¿Cómo se definirá el beneficio pensional de los colaboradores actuales de las empresas?

Para los colaboradores con Oportunidad de Traslados y/o en Transición, regirán los requisitos establecidos en la Ley 100 de 1993 para definir su prestación. Si alguno de los colaboradores se encuentra afiliado a Porvenir y va a solicitar la pensión, podrán hacer la solicitud haciendo [clic aquí](#).

Para los colaboradores que les aplica la Ley 2381 de 2024 los requisitos para obtener el beneficio pensional serán: 1.300 semanas y 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres.

A partir del 01 de enero de 2025 las semanas exigidas para las mujeres disminuirán en 25 semanas cada año hasta llegar a las 1.000 semanas en el 2036.

Las mujeres que lleguen a la edad de pensión y no tengan las semanas exigidas podrán descontar 50 semanas por cada hijo hasta llegar a un mínimo de 850 semanas.

3. Atención en canales

¿Cuál será el canal de soporte o asesoría disponible para que los colaboradores que tengan preguntas o necesiten asistencia respecto a su situación frente a la Ley 2381 de 2024?

Porvenir ha dispuesto los siguientes canales de atención para brindar acompañamiento a las empresas y sus colaboradores.

Página web: Podrán encontrar toda la información relacionada con los cambios que trae la Ley 2381 de 2024, a quienes impactan estos cambios y que deberá hacer y tener en cuenta.

De igual forma los colaboradores vinculados a Porvenir podrán acceder a la herramienta virtual que se ha dispuesto en su página web para que identifiquen si les aplica la Ley 2381 de 2024 al momento que entre en vigencia. Para ingresar a este perfilador se debe hacer [clic aquí](#).

LSC: Así mismo desde línea de servicio al cliente de Porvenir se tendrá dispuesta una opción para atender las inquietudes de los colaboradores de las empresas. Para consultar las líneas de atención se debe hacer [clic aquí](#).

Oficinas: Tendrán dispuesto un servicio para atención especializado en sus oficinas para brindar información y asesoría cuando los colaboradores de las empresas lo requieran. Para conocer la ubicación de estas oficinas a nivel nacional se debe hacer [clic aquí](#)

¿Cuál será el canal de soporte disponible para asistencia a las empresas respecto de la gestión de deuda?

Porvenir tiene dispuesto para las empresas la ventanilla virtual en la página web, línea de servicio al cliente y el buzón de servicio: infocobro@porvenir.com.co

Recuerde que Porvenir es un aliado para apoyar y acompañar a las empresas y sus colaboradores en la implementación de la nueva reforma, no dude en contactarlos.



Esta información se divulga conforme al texto de reforma pensional aprobado por el Congreso de la República, estando pendiente la regulación del Gobierno Nacional y las instrucciones de la Superintendencia Financiera de Colombia, que brinden claridad y alcances normativos suficientes para la implementación de la reforma.