



PROYECTO DE LEY NO. __ DE 2017

“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1429 DE 2010 LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO”

El Congreso de la República

Decreta:

Artículo 1. OBJETO: La presente ley tiene por objeto incluir a las personas hombres mayores de 50 años en el artículo 11 de la ley 1429 de 2010 para facilitar de esa manera la inserción y reinserción laboral.

Artículo 2. Modifíquese el artículo 11 de la Ley 1429 de 2010 el cual quedará así:

ARTÍCULO 11. DESCUENTO EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS DE LOS APORTES PARAFISCALES Y OTRAS CONTRIBUCIONES DE NÓMINA. Los empleadores que vinculen laboralmente a mujeres que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años **y a hombres que sean mayores de 50 años** y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que:

El empleador responsable del impuesto <sic> incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

PARÁGRAFO 1o. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas.

PARÁGRAFO 2o. Los valores solicitados como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrán ser incluidos además como costo o deducción en la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, sin perjuicio de lo establecido por el inciso 1o del artículo 259 del Estatuto Tributario.

PARÁGRAFO 3o. Para efectos de que los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectiva y oportunamente pagados.

PARÁGRAFO 4o. No podrán ser beneficiarias de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociadas.

PARÁGRAFO 5o. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para mujeres mayores de cuarenta (40) años y hombres mayores de cincuenta (50) años y en ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleado.

PARÁGRAFO 6o. En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de empleadas que se contraten para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Artículo 3 VIGENCIA: La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

NOHORA TOVAR REY
Senadora de la República

EXPOSICION DE MOTIVOS

El presente proyecto de ley, en su acción de modificación de la norma vigente 1429 de 2010 en su artículo 11, busca generar unas condiciones al empleador que permitan incluir la inserción laboral de personas mayores 50 años quienes son población laboralmente activa pero que por circunstancias diversas, su acceso al empleo se ha convertido en un cuello de botella para la formalización del empleo en Colombia.

La promoción y protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales es esencial para la creación de una sociedad incluyente para todas las edades, en donde personas adultas de considerable edad sigan participando plenamente, sin discriminación y en condiciones de igualdad.

Las personas de 50 años y más, son las que, en promedio tardan mucho más en situación de desempleo: 19 meses, seguidas por aquellas con ninguna educación, con 17 meses, y las mujeres, con 16 meses.

Este segmento de la población viene siendo relegada en la inserción laboral, por tanto, se hace necesario que el Estado Colombiano ofrezca alternativas adecuadas que viabilicen su vinculación al mercado laboral y esto se logra por vía de plantear de manera análoga los beneficios planteados por la legislación actual de formalización laboral. En coherencia con el Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” Para alcanzar estos óptimos constitucionales, es pertinente que desde el Congreso de la República sean adecuados los parámetros legales que permitan brindar la mayor protección posible cuando sea requerido, teniendo en cuenta que la norma es una construcción fundamentada en los hechos que son transversales a la sociedad.

Contribuyendo tal inclusión de hombres mayores de 50 años en el espectro de protección especial del estado, en sus políticas de formalización y generación de empleo, con la responsabilidad estatal frente al cumplimiento progresivo de los derechos y la adecuación normativa de la legislación interna con los estándares constitucionales y los establecidos en instrumentos internacionales de derechos humanos que presenten situaciones más favorables que aquellas incorporadas en la normatividad nacional.

En Colombia solo 7,8 de los 22 millones de trabajadores ocupados están vinculados al Sistema de Seguridad Social, lo que supone que la informalidad laboral llega al 65 %, (Ocho de cada 10 ancianos no tienen pensión en Colombia. El 22 % vive en condición de pobreza.) según un estudio de la Universidad del Rosario de Bogotá.

En ese sentido, para las mujeres mayores de 40 años y los hombres mayores de 50, les es mucho más complejo integrar la formalidad del mercado laboral por lo que se reitera la necesidad de adecuar el texto normativo con esta modificación que se busca vía proyecto de ley.

Es por ello que surge la necesidad de implementar en esta ley nuevos sujetos de protección que entren a integrarse en estos beneficios, que recaen en la mejora de los ingresos de la población informal, de los desempleados en condiciones de desventaja y de los pequeños empresarios. Sujetos como los hombres mayores de 50 años, que han sido relegados por la actividad legislativa, en el ejercicio de la protección especial de sus derechos, pues aun siendo evidente su situación de alto riesgo laboral, debido a su edad poco apetecible en el contexto de contratación por parte de los empleadores nacionales, no han sido incluidos como beneficiarios de estas medidas, provocando un incremento en la desigualdad y el abandono estatal a estos ciudadanos, problemas previsibles en el deterioro de la calidad de salud de estos individuos y de la calidad de vida tanto de ellos como de los congéneres que le rodean en su ámbito familiar.

Además de la evidente protección, a una significativa parte de la población nacional, constituida por las mujeres y hombres mayores de 40 años en el primer caso y de 50 en el segundo, para que puedan continuar con aplicación su capacidad laboral y por esta su sustento y el de su círculo familiar, representando con esto considerable disminución, en las brechas sociales y en los gastos públicos evitables, representados en un mayor gasto en políticas públicas de la salud y promoción de medidas de protección a los adultos mayores en estado de insolvencia e indefensión por parte del Estado a razón de que ante el vacío de protección y beneficio legal a estos sujetos para que por medio de su actividad laboral, puedan llegar a alcanzar un sustento para su vejez, estos adultos mayores quedan relegados al abandono y las carencias producto de tales vicisitudes.

Expectativa pensional:

Dentro de los objetos del proyecto es impulsar medidas para incentivar la inclusión laboral de las personas mayores de 50 años a fin de que puedan alcanzar una pensión, en repetidos casos se presentan las desvinculaciones laborales en este segmento de la población ocasionando una inestabilidad que pone en riesgo la expectativa legítima de quienes se encuentran en edades de entre 50 a 60 años, próximos a cumplir requisito legal para acceder al derecho pensional.

En el Régimen de Prima Media las mujeres deben tener 57 años de edad y los hombres 62 años de edad y 1.300 semanas de cotización, para jubilarse.

En el RAIS se obtiene la pensión de acuerdo con el monto ahorrado. Si este no alcanza para financiar una pensión equivalente a un salario mínimo podrá

acceder al beneficio solidario, siempre y cuando se haya cotizado al menos 1.150 semanas y cumplan 62 años de edad los hombres y 57 años las mujeres.

El sistema general de pensiones tiene baja cobertura, es desigual e insostenible socialmente. Su baja cobertura responde a la informalidad laboral que no permite que los trabajadores cumplan con los requisitos de tiempo y monto. Además, los trabajadores formales por circunstancias de su vida laboral tampoco lo logran.

La desigualdad se ve reflejada en que solo 1 de cada 10 colombianos llega a pensionarse por falta de opciones y mecanismos de inclusión al sistema. En el RPM a mayor pensión, mayor subsidio.

De contera, es un deber social del Estado prever medidas que terminen siendo impulsos que buscarán el acceso a la pensión para los trabajadores colombianos que están a escasos años de cumplir requisitos de ley.

La Universidad Externado de Colombia, reveló que el 75 por ciento de los adultos mayores del país no recibe ninguna pensión. Por si fuera poco, el 22 por ciento de esta población vive en condiciones de pobreza.

Corte Constitucional:

En Sentencia 357 de 2016, la Corte Constitucional se pronunció en el sentido de proteger laboralmente a las personas que estén próximas a adquirir el derecho a la pensión:

“En el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico.”

Si bien la iniciativa modificatoria de ley no tiene como fin único el abocar el derecho pensional, si puede ser extensivo del mandato de la Corte Constitucional que, en definitiva, busca crear condiciones desde la sentencia para proteger de manera especial a quien en avanzada edad estuviese en riesgo o efectivamente perdiera su empleo.

Carga tributaria en Colombia-Incentivo Tributario:

Las empresas nacionales y las extranjeras ubicadas en Colombia están entre las que más alta carga tributaria tienen en la región y lo que impide la entrada de inversión extranjera. Un estudio de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras, ANIF, para el Consejo Privado de Competitividad señala que el sistema tributario se ha concentrado en gravar a las sociedades.

Los datos indican que mientras en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, el 72% del recaudo de los impuestos directos proviene de las personas, el Colombia solo es del 17,4%.

El Estado debe aliviar la carga tributaria de las empresas por vía de incentivos y acciones que reflejen un mayor bienestar en la población, es por eso que se proyecta enlazar dos objetivos de carácter económico y dinamizador de la economía junto con un objetivo de carácter social como es la inserción laboral de hombres mayores de 50 años.

Desventajas en el mercado laboral:

Según un estudio realizado por ManpowerGroup en 2014 con encuestas a empleados de más de 300 empresas, se encontró que en el grupo de mayores de 40 años, de quienes aplicaron a entre una y cinco ofertas de empleo, el 57,1% no recibió respuesta.

Además, se hallaron tres razones principales por las cuales las empresas rechazaban las aplicaciones de las personas mayores de 40: edad (40%), estar sobrecalificado (20%) y falta de experiencia (16%). Por estos motivos, el 38,3% de los encuestados mayores de 40 años manifestó sentirse discriminado por las políticas de edad de las empresas.

Legislación o Derecho Comparado

Al encaminarse el Estado colombiano en el desarrollo de políticas de inclusión y protección social, no sólo se está actuando a cabalidad con los postulados constitucionales que deben regir toda actuación del poder público, sino que a la vez, se estaría haciendo desarrollo legislativo que estuviese a la par con la normatividad vigente e incluyente en la protección del adulto mayor para su revitalización en el mercado laboral y en la dignidad de su estilo de vida, como lo ha hecho otros países hispanoamericanos, quienes han sido pioneros en la región en la implementación de políticas de beneficio social para la generación y formalización de empleo en el país, con los sectores con más alto riesgo y vulnerabilidad en el ámbito laboral de la nación, como ha sido el caso de repúblicas como España (Ley 3/2012), Uruguay (Objetivo Empleo), Ecuador Ley Orgánica de Protección Prioritaria de los Derechos de las Personas Adultas Mayores) y Argentina (Ley N° 24.013 de 1991), donde si bien este avance legislativo ha sido relativamente joven como en el caso español donde se hace esta inclusión de beneficios para la contratación de los adulto mayores de 45 años, donde las empresas que decidan contratarlos gozaran de beneficios económicos representables hasta en cifras de 1300 euros al año, según lo confiere la ley 3 de 2012.

También evidenciable el desarrollo normativo en este campo por parte del estado uruguayo, mediante el Programa de incentivo a la contratación de desempleados/as de largo plazo “Objetivo Empleo” (ejecutado por el MTSS – DINAE), que conforma junto con el Programa Uruguay Trabaja (ejecutado por el MIDES) dos subprogramas del componente “Pro Trabajo” del Plan de Equidad.

Siendo argentina, uno de los pocos países de la región que implementaron tales políticas sociales de generación y formalización de empleo mediante incentivación y beneficio de las poblaciones vulnerables, como la compuesta por adultos mayores a 50 años que se encuentren en estado desempleo, mediante la ley N° 24.013 de 1991, que incluyó de manera innovadora a su legislación “Programas para trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional.”

NOHORA TOVAR REY
Senadora de la República