



Bogotá, 01 junio de 2021

Doctor
NÉSTOR LEONARDO RICO RICO
Presidente
Comisión Tercera Constitucional Cámara de Representantes
Ciudad

Referencia: Informe de Ponencia positiva para primer debate del **Proyecto de Ley 543 de 2021 Cámara “Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- Ley Johana Bahamón.”**

Honorable presidente: En cumplimiento al honroso encargo impartido, y en cumplimiento del mandato constitucional y de lo dispuesto por la Ley 5 de 1992, por la cual se expide el reglamento del Congreso, nos permitimos rendir informe de ponencia para primer debate la Comisión III de la Honorable Cámara de Representantes al proyecto de Ley 543 de 2021 Cámara “Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- Ley Johana Bahamón”.

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de ley número 543 de 2021 de Cámara titulado “**Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- Ley Johana Bahamón.**”, fue radicado el día 17 de marzo del año 2021 por los honorables representantes Katherine Miranda Peña , Edward David Rodríguez Rodríguez, Yenica Sugein Acosta Infante, Ángela Patricia Sánchez Leal, Carlos Alberto Cuenca Chau , John Jairo Roldan Avendaño, Norma Hurtado Sánchez, Juan Carlos Wills Ospina, Luis Alberto Albán Urbano, Juan Carlos Lozada Vargas, Andrés David Calle Aguas, David Ernesto Pulido Novoa, ante la secretaria general de la corporación.

El presente proyecto de ley es remitido a la comisión tercera de la cámara de representantes, quien mediante oficio del día 5 de mayo de 2021, hace la designación como coordinadores y ponentes para primer debate a los representantes John Jairo Roldán (Coordinador), Katherine Miranda Peña (Ponente), Erasmo Zuleta (Ponente) y John Jairo Berrío (Ponente).

El actual informe de ponencia se presenta en el plazo estipulado cumpliendo con los términos establecidos; asimismo se solicitó concepto al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y al Ministerio de Hacienda.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA





2. OBJETO

El presente proyecto de ley busca crear mayores oportunidades de acceso al mercado laboral, rutas de emprendimiento y a la formación para el trabajo para personas provenientes de población pospenada, mediante la creación de beneficios tributarios, económicos, corporativos y contractuales que impacten positivamente la estructura de costos de las empresas con relación a la contratación de este tipo de talento humano y en consecuencia promover y concretar la resocialización de la población pospenada que repercute positivamente en los índices de delincuencia y el bienestar social.

El proyecto reconoce, además, el enfoque de género a través de su articulado entendiendo los retos adicionales que tienen las mujeres en general para acceder al mercado laboral y la barrera social adicional que tienen las mujeres de la población pospenada, sin dejar de lado a los hombres de la población pospenada que componen el grueso de esta población.

3. CONTENIDO DEL PROYECTO

La iniciativa en mención se compone de 12 artículos, distribuidas en 4 capítulos y referencias las siguientes consideraciones:

- **Artículo 1:** el cual clarifica el objeto del proyecto de ley y su propósito de crear mayores oportunidades de acceso al mercado laboral para población pospenada.
- **Artículo 2:** el cual define la población pospenada a la luz de normatividad vigente.
- **Artículo 3:** Que busca delimitar el ámbito de aplicación y clarificar la excepción sobre los delitos que no producen los beneficios mencionados.
- **Artículo 4:** Crea la marca distintiva de “Segundas oportunidades”, las condiciones para que esta pueda ser portada por las empresas promotoras de la iniciativa y las responsabilidades del Estado para administrar la misma.
- **Artículo 5:** Estipula la responsabilidad del Gobierno Nacional para el diseño de la Ruta de Emprendimiento para las Segundas Oportunidades.
- **Artículo 6:** Crea el beneficio tributario asociado al pago de nómina, en el pago de parafiscales de acuerdo con el porcentaje que represente en la nómina la nueva contratación de trabajadores de población pospenada.
- **Artículo 7:** Crea el beneficio tributario asociado al pago de nómina, en el pago de parafiscales de acuerdo con el porcentaje que represente en la nómina la nueva contratación de trabajadores de población pospenada, de acuerdo con criterio de género.
- **Artículo 8:** Crea beneficios relacionados a la contratación pública, otorgando puntaje adicional para proponentes con trabajadores de la población pospenada.
- **Artículo 9:** Plantea la obligación de verificar durante la ejecución de contratos en el que los proponentes resultaron adjudicatarios, que se cumpla con el mantenimiento de la planta de personal y el número de trabajadores de población pospenada que dio lugar a la obtención del puntaje adicional.





- **Artículo 10:** Propone como criterio el número de mujeres de población pospenada que se tenga en la planta de personal para desempatar para dirimir la adjudicación de proponentes que han concursado con trabajadores provenientes de población pospenada.
- **Artículo 11:** Se estipula un beneficio económico adicional sobre las empresas que tienen la marca distintiva de “Segundas Oportunidades” para acceder a una tarifa preferencial en el registro mercantil.
- **Artículo 12:** Habla sobre la vigencia de la ley.

4. EXPOSICIÓN DE LA CONVENIENCIA DEL PROYECTO

Sobre las Motivaciones

El presente proyecto de ley pretende generar herramientas y estrategias para promover la inserción laboral para la población pospenada, siendo esta población la que más problemas tiene para ingresar a espacios laborales o empresariales, lo que genera un círculo vicioso que impide a estas personas ingresar de forma integral a la sociedad y reconstruir su tejido social y familiar, dejándolos en mayor vulnerabilidad para recaer en actividades delictivas como forma de sobrevivir, o empujándolos a la informalidad al estigmatizarse su condición de pospenados.

Bien es sabido que uno de los fines de la pena es la resocialización, pero difícilmente se puede concretar ese fin si no hay condiciones sociales que permitan integrar a los ciudadanos a el mercado laboral que les garantice auto subsistencia y sentido de utilidad para la sociedad por medio de sus talentos, es necesario entonces, establecer por medio de incentivos de diferente naturaleza el primer paso para cambiar la conciencia de la sociedad frente a los pospenados y su potencial productivo.

Por otro lado, un eje transversal dentro de la iniciativa legislativa es el enfoque de género que se quiere implementar, ya que si bien, es una realidad estadística que los hombres son condenados en mayor número de forma considerable, las mujeres, y sobre todo las mujeres pospenadas, tienen mayor dificultad para ingresar al tráfico laboral formal.

Sobre el impacto en la Población Pospenada

El proyecto de ley pretende beneficiar a más de 97 mil personas que pertenecen a la población pospenada en el país, individuos que cuando regresan a la libertad, el proceso de su resocialización resulta en todo un desafío. Reconocemos los esfuerzos del Estado con los programas que se encuentran en vigencia, pero sin la existencia de beneficios reales como los contenidos en el presente proyecto de ley, el acceso al mercado laboral se dificulta.





Para Romero y Camelo (2019)¹, el deber del Estado es avanzar en una verdadera transformación del pospenado, mediante la construcción de mecanismos de prevención terciaria como la empleabilidad y el emprendimiento, con el fin de que no reincidan en la misma conducta o en otras más gravosas. Asimismo, afirman que se necesita una voluntad política real de implementar condiciones tangibles para la resocialización de la población pospenada, y en el marco de los acuerdos de paz, motivar la transformación de la visión del Estado sobre esta población. Particularmente se refieren a la oportunidad de pensar en políticas que permitan afrontar conflictos sociales de maneras alternativas y que de esa discusión se construyan herramientas de reconstrucción de tejido social efectivas para el país. Es por estas razones que creemos que el presente proyecto de ley dará un salto importante a las condiciones de resocialización y empleabilidad de los pospenados.

Por otra parte, el proyecto es cuidadoso en anotar que existen dos realidades esenciales a tener en cuenta para fortalecer la política criminal enfocada a la reinserción; en primer lugar, los niveles de hacinamiento en el país muestran las enormes dificultades que tiene el Estado para encontrar medidas que contribuyan a la resocialización, al no tener espacios propicios para la rehabilitación. En segundo lugar, que el número de hombres condenados es muy superior en comparación al de las mujeres, haciendo que este último grupo tenga más dificultades para encontrar empleo, y sumado a su condición de pospenada, sea aún peor. Por eso es importante avanzar en las propuestas como las expuestas en el proyecto de ley, en sentido de buscar acciones contundentes y dirigidas a atender las particularidades de esta población.

La problemática en la que se fundamenta el proyecto de ley ha identificado otro factor relevante que debe considerarse. Entre la población pospenada existe un incremento de condenados en el grupo etario entre los 25 y 29 años, por lo que es necesario también generar mecanismos que brinden oportunidades a estos jóvenes, para potenciar su resocialización. Recordemos que la reincidencia resulta de un cúmulo de factores sociológicos y sociales que, de no atenderse mediante oportunidades viables y reales por fuera de la prisión, significaría el fracaso rotundo a la vida en sociedad.

Entendida de forma somera las realidades que enmarcan la política penitenciaria en Colombia, y que detrás de las cifras, se encuentran seres humanos que merecen una segunda oportunidad, es por eso que fundaciones como ACCIÓN INTERNA, le apuestan a capacitar a los internos y cambiarle la cara a las cárceles y las percepciones que Colombia tiene de las cárceles, con capacitaciones en diferentes habilidades laborales, pero también apoyando a los reclusos en su realidad y las oportunidades que tienen al salir de prisión.

¹ <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/en-colombia-no-existe-una-politica-publica-de-atencion-a-los-pospenados/>





Nos Corresponde entonces ahora, como Estado demostrar que esas oportunidades existen, que ese principio constitucional de la dignidad humana no es solo un postulado teórico, sino que enmarca a todo ser humano, con errores, con fallas.

5. MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA O ACCIONES AFIRMATIVAS

Establecer medidas de afirmación positiva está en la misma esencia de la Constitución Política, así lo establece en su artículo 13 cuando a sus voces indica:

Artículo 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.*

Como se lee explícitamente la Constitución, desde su misma génesis estableció estas medidas como parte fundamental para alcanzar el derecho a la igualdad para aquellas personas que por sus condiciones no puede aplicarse los criterios materiales de la igualdad, sino que requieren de pasos adicionales para equilibrar el derecho con respecto a terceros.

Así las cosas, no cabe duda de que la población pospenada es tal vez, la más marginalizada por su pasado, lo que en muchas circunstancias se replica en reincidencia generando un círculo vicioso, pero sobre todo imposibilitando la verdadera resocialización. Es por esto por lo que las medidas de acción afirmativa establecidas en el proyecto de ley son por naturaleza, una forma de aplicación directa de la Constitución Política.

También, la Corte Constitucional se ha encargado de explicitar aún más este principio. En la sentencia C- 932 del 2007, la corte explicó la viabilidad de medidas de discriminación positiva en materia de contratación pública, entendiendo que este criterio superior de igualdad en los términos del artículo 13 superior, comportan intereses constitucionales que supeditan las directrices orgánicas de la Contratación Pública. Dijo la corte:

“(…) En consecuencia, es válido afirmar que una forma de concretar el interés general que debe regir la contratación administrativa puede dirigirse a hacer efectivos los derechos de un grupo preciso de personas que requiere de la especial atención del Estado. Dicho de otro modo, es válido constitucionalmente, porque hace parte del interés general, que se diseñen medidas en la contratación administrativa dirigidas a proteger de manera específica a un grupo determinado de la población que puede acceder al Estado en igualdad de condiciones y oportunidades respecto del mismo grupo, en tanto que esa decisión puede constituir una forma



de consolidar los fines del Estado y el cumplimiento de las tareas a él asignadas. De ahí que pueda afirmarse con claridad que constituye un objetivo de la contratación administrativa en el Estado Social de Derecho la satisfacción de las finalidades públicas y el logro de los objetivos sociales, así estos se dirijan a un grupo individual de personas, que corresponde concretar al legislador."² Negrilla fuera del texto

A raíz de estos pronunciamientos, acciones afirmativas en favor de las mujeres, las personas con discapacidad, los jóvenes, los adultos mayores se han concretado de diferentes formas y en diferentes ámbitos por entendimiento del legislador, por lo que la población pospenada entraría a la lista de aquellos grupos que podrán estar un paso más cerca de la igualdad material que predica la Constitución Política.

6. DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

A continuación, se muestran los datos actuales de la población que se encuentra recluida y los datos de hacinamiento que tiene el INPEC de forma **general**, entendiendo que el hacinamiento es una de las causas que más dificulta los procesos de resocialización y prevención de la reincidencia. Aclarando que los datos de hacinamiento aumentan o disminuyen de acuerdo con las zonas del país.



3

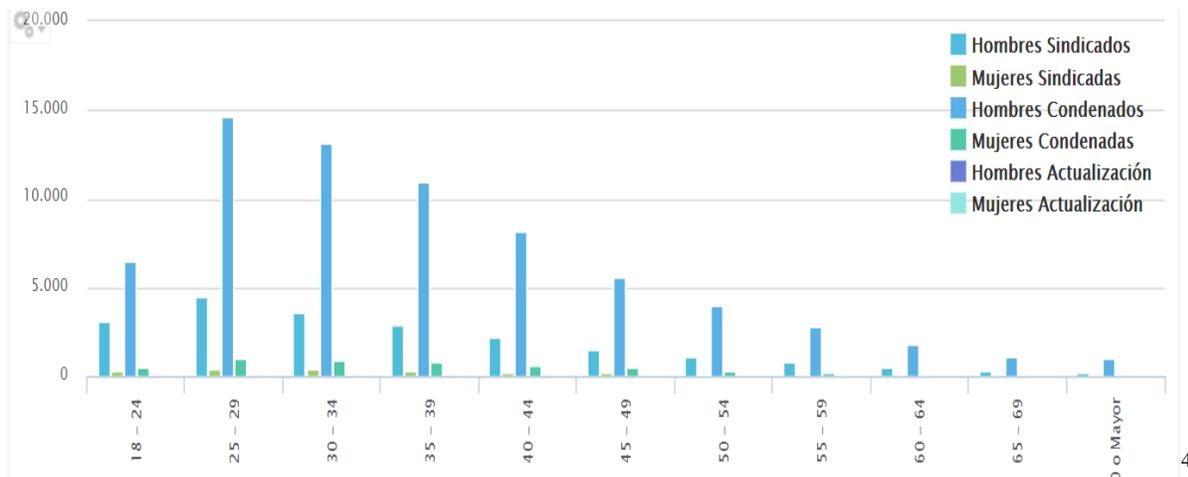
² Corte Constitucional. Sentencia C- 932 del 2007. Expediente D-6794, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

³http://200.91.226.18:8080/jasperserverpro/flow.html?_flowId=dashboardRuntimeFlow&dashboardResource=/public/DEV/dashboards/Dash__Poblacion_Intramural&j_username=inpec_user&j_password=inpec

La muestra por lo menos 2 realidades esenciales para el proyecto de ley y para las decisiones de política criminal enfocada a la reinserción, por un lado si bien el hacinamiento porcentualmente aunque es alto, no pareciera ser excesivamente preocupante ocupando un 20.72%, resulta que ese porcentaje se concentra en casi el 60% de todos los establecimientos de reclusión, lo que evidencia las enormes dificultades que tiene el Estado para encontrar medias que contribuyan a la resocialización, al no tener espacios propicios para la rehabilitación.

Pero, además, el muy superior número de hombres que son condenados en comparación con las mujeres, fenómeno que resulta estándar a nivel mundial, y que exige replantear las construcciones sociales que rigen los comportamientos humanos, pero a pesar de eso, resulta que las mujeres tienen más dificultades para encontrar empleo por regla general, y si a eso se le suma la condición de ser pospenada, el prospecto de vida laboral, no siempre es alentador.

Aunado a lo anterior, resulta que la mayor cantidad de actos criminales se realizan durante las épocas de mayor productividad laboral y estudiantil, pero que también es la población que ya tiene de por sí, dificultades para encontrar trabajos estables y duraderos. Así lo muestra el INCPEC:



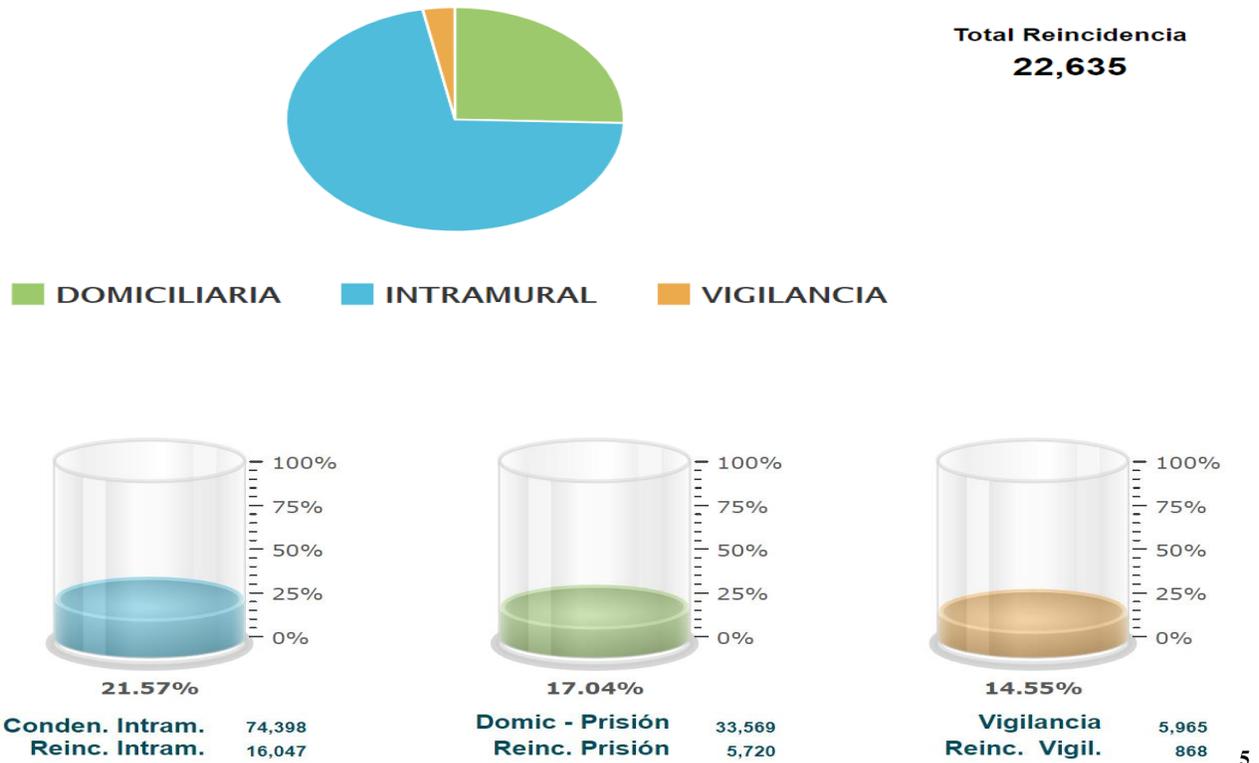
Un principio básico de la estadística es que correlación no implica causalidad, pero si es importante realizar acciones dirigidas a brindar oportunidades en los jóvenes que estadísticamente tienen más incidencia en la comisión de delitos, con un aumento importante en el grupo etario que corresponde a las edades que oscilan entre los 25 y 29 años de edad.

Además, está la complicada realidad de la reincidencia, que resulta de un cumulo de factores sociológicos y sociales que de encontrar reales y viables oportunidades fuera de la prisión, resultaría

⁴http://200.91.226.18:8080/jasperserverpro/dashboard/viewer.html?&j_username=inpec_user&j_password=inpec#/public/QAS/ESTADISTICO_EDADES/INTRAMURAL/Dashboard/PANEL_EDADES_INTRAMURAL_NACIONAL



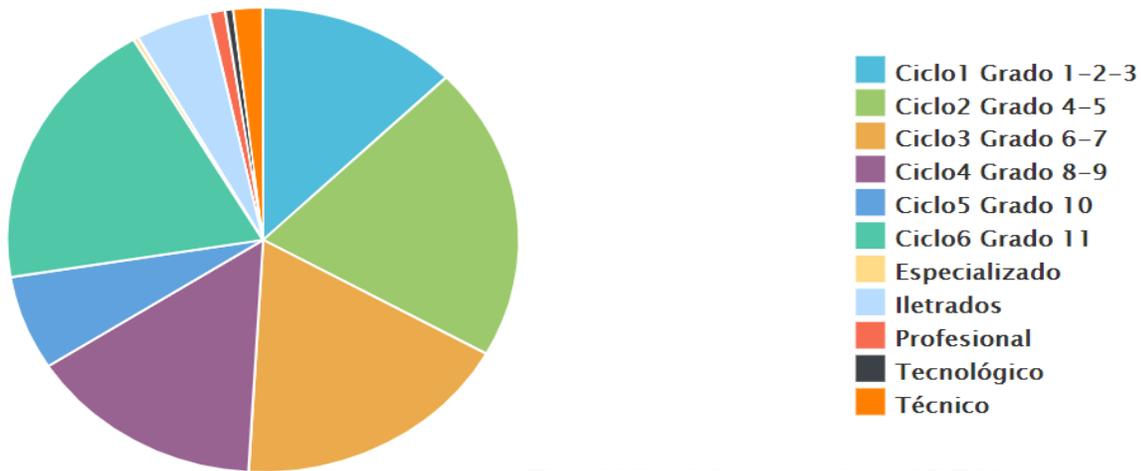
en la disminución de la reincidencia, entendiendo que aparte de eso, se suman dos paradigmas que son difíciles de conciliar en la criminología, aquel que prefiere la detención intramural para los reincidentes o aquel que prefiere otras medidas como la domiciliaria, para el caso colombiano, resulta que los reincidentes vuelven mayoritariamente a la prisión, lo que da una primera pista sobre la predominancia de ciertos delitos, aquellos que no son de pena cumplible de forma extramural.



El nivel educativo de las personas que están en situación de intramuralidad, es un indicador importante de que existen dos polos que se mostrarán en la siguiente gráfica:

⁵http://200.91.226.18:8080/jasperserverpro/dashboard/viewer.html?&j_username=inpec_user&j_password=inpec#/public/Reincidencia/Dashboards/Reincidencia_Nacional





Total Nivel Académico: 97,729

6

Como se muestra en la gráfica, se evidencia que dentro de las divisiones hechas por nivel educativo alcanzado, las porciones más pequeñas corresponden a los niveles de técnico, tecnológico y profesional, demostrando que el acceso a mayor educación menor criminalidad, por lo que es necesario hacer énfasis en la educación, y sobre todo la educación posterior a la básica y media para reducir las cifras, pero el siguiente grupo que menor porcentaje tiene es lo que el INPEC denomina como “iletrados” que se refiere a las personas que no ingresan a un colegio, lo que implica revisar la formación escolar de manera integral. Y entender que hay herramientas de mejora pero que no es posible solucionar un problema bajo un enfoque único.

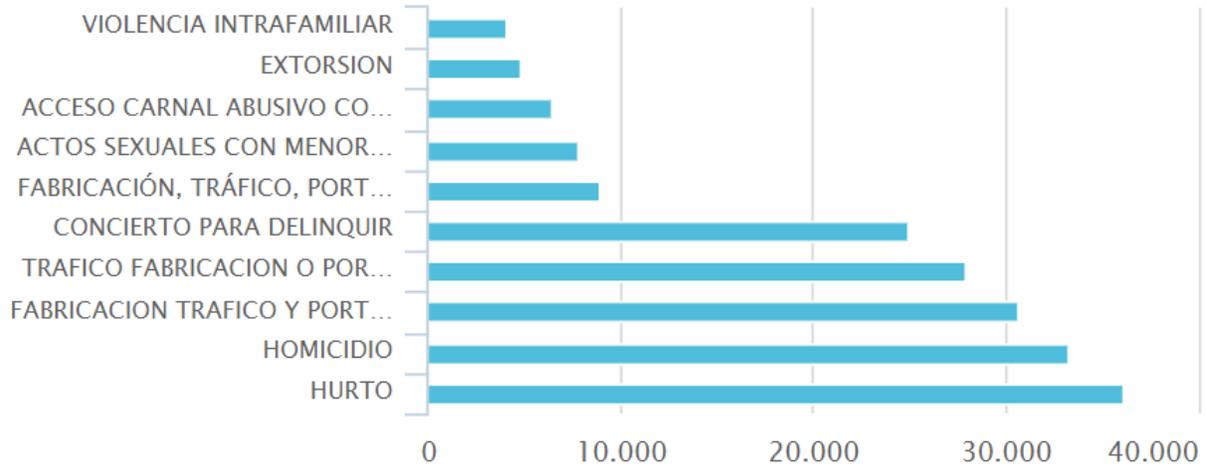
INFORMACIÓN DE DELITOS

De acuerdo con los datos públicos, los delitos que cometen los hombres y las mujeres varían solo por este hecho de forma importante, por lo que el enfoque de género se justifica por ese hecho, pero así mismo, se justifican las exclusiones de ciertos delitos del proyecto, sobre todo cuando se tratan de menores de edad como víctimas.

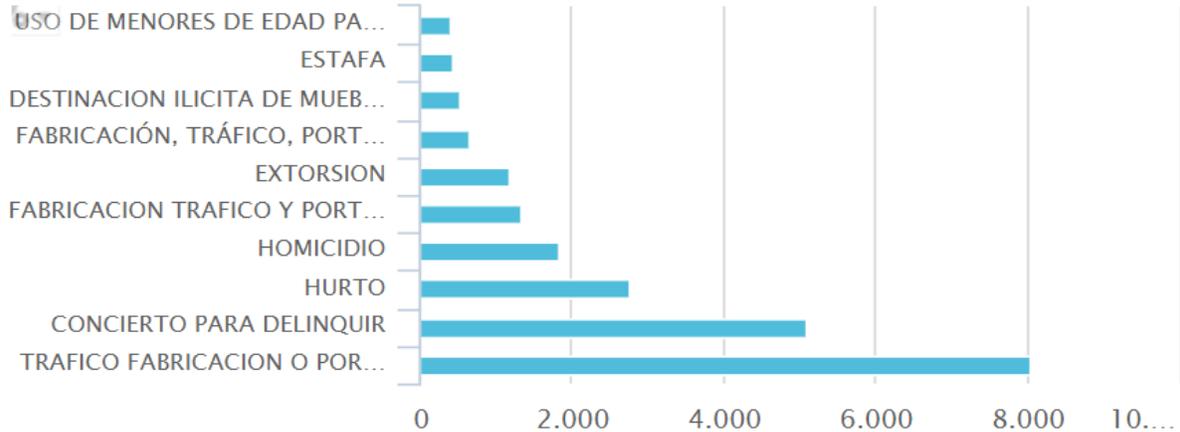
⁶http://200.91.226.18:8080/jasperserverpro/dashboard/viewer.html?&j_username=inpec_user&j_password=inpec#/public/Nivel_Academico/Nivel_Academico_Intramural/Dashboards/Academico_Intramural_Nacional



HOMBRES



MUJERES

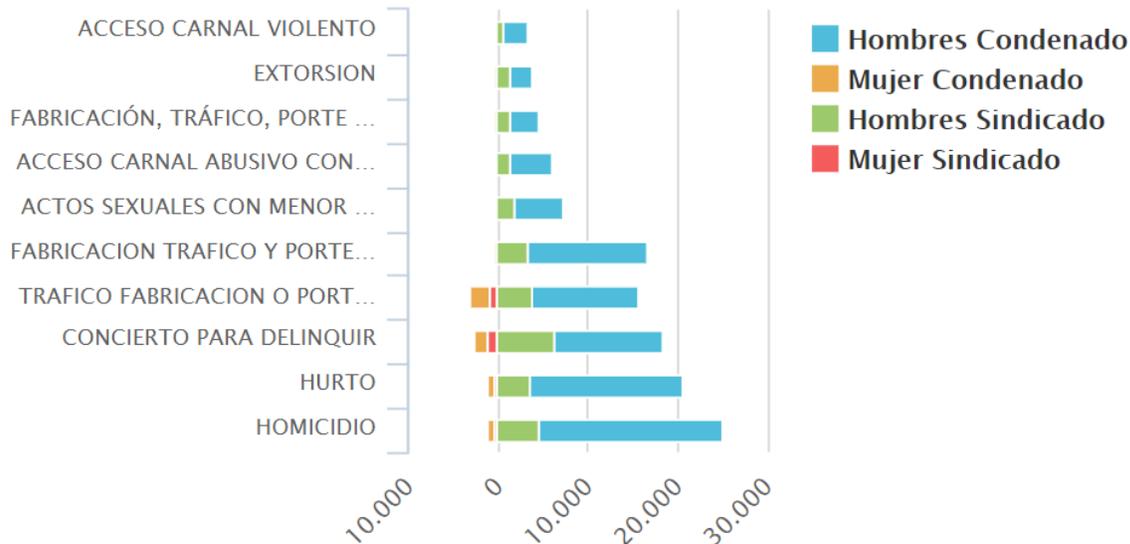


■ Delitos cometidos



Si bien hay unos delitos comunes en las comparaciones como el homicidio o el hurto, las diferencias entre los tipos de delitos en cuanto a la gravedad son menores en las mujeres, esto refuerza el enfoque de género del proyecto, pero es una alarma importante frente a la formación de los hombres.

En datos generales, tenemos que los delitos más cometidos y por los que más se sindicaron ciudadanos son los siguientes:



8

7. IMPACTO FISCAL

Para calcular el impacto fiscal que tiene los beneficios parafiscales propuestos del presente proyecto de ley, debe tenerse en cuenta los siguientes hechos:

- El pago de parafiscales se hace de manera mensual, pues se encuentra atado a la nómina de las empresas.
- Todo empleador que tenga por lo menos un empleado vinculado con un contrato de trabajo en cualquiera de sus formas debe realizar los aportes parafiscales que correspondan.
- El empleador está exento de pagar SENA e ICBF para trabajadores con salarios inferiores a 10 salarios mínimos, beneficios contenidos en el artículo 114-1 del estatuto tributario.

Adicionalmente, aunque no se cuenta con información oficial que dé cuenta de contratación de población pospenada a la fecha o de su participación en el mercado laboral, si hay evidencia de que son candidatos susceptibles de contratación por empresas que pertenecen principalmente al sector de grandes superficies como Éxito, D1 o ARA, entre otras, en posiciones como empacadores. Bajo

⁸http://200.91.226.18:8080/jasperserverpro/dashboard/viewer.html?&j_username=inpec_user&j_password=inpec#/public/Delitos/Dashboards/Delitos_Nacional



estas premisas, se calcula el siguiente impacto fiscal del proyecto en virtud de los siguientes supuestos:

- La mayor probabilidad de empleabilidad de población pospenada se tiene en vacantes cuya remuneración es de un salario mínimo.
- Los empleadores no tendrán que pagar ICBF y SENA por las nuevas contrataciones de trabajadores de población pospenadas, dado que cumplen el requisito de exención.
- El salario mínimo legal mensual vigente es de \$908.526 pesos.
- Los descuentos por parafiscales propuestos por el presente proyecto de ley se ciñen únicamente al pago de cajas de compensación por empleado nuevo de población pospenada, con una tarifa legal vigente del 4% sobre nómina.

Sobre el cálculo de los descuentos

- El impacto fiscal para el artículo 6 y 7 del presente proyecto de ley siguieron la siguiente fórmula general:

Impacto Fiscal = [(Salario mínimo*tasa Caja de compensación) – (Salario mínimo*tasa Caja de compensación*beneficio)] * número de trabajadores contratados pospenados * 12 meses

Así las cosas, se presentan los costos fiscales discriminado por año y por la duración total del beneficio propuesto, tal como sigue a continuación:

Tabla No.1 Beneficios económicos en parafiscales propuestos por artículo 6 del PL

Empresa por porcentaje de planta	Número de Trabajadores	Primer Año	Segundo Año	TOTALES 2 años	
		Descuento en Cajas	Descuento en Cajas	Impacto Fiscal	Impacto Per Cápita
Empresa de 100 Empleados con planta del 1%	1	87.218	43.609	130.828	130.828
Empresa de 100 Empleados con planta del 5%	5	872.185	436.092	1.308.277	261.655
Empresa de 100 Empleados con planta del 10%	10	2.616.555	1.308.277	3.924.832	392.483
Empresa de 100 Empleados con planta del 15%	15	5.233.110	2.616.555	7.849.665	523.311

Fuente: Datos Propios



Tabla No.2 Beneficios económicos en parafiscales propuestos por artículo 7 (Enfoque de género) del PL

Empresa por porcentaje de planta	Número de Trabajadores	Primer Año	Segundo Año	TOTALES 2 años	
		Descuento en Cajas	Descuento en Cajas	Impacto Fiscal	Impacto Per Cápita
Empresa de 100 Empleados con planta del 5%	5	1.090.231	654.139	1.744.370	348.874
Empresa de 100 Empleados con planta del 10%	10	3.052.647	1.744.370	4.797.017	479.702
Empresa de 100 Empleados con planta del 15%	15	5.887.248	3.270.694	9.157.942	610.529

Fuente: Datos Propios

8. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Proyecto Original	Texto propuesto para Primer Debate	Justificación
“Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- Ley Johana Bahamón”	“Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- Ley Johana Bahamón”	Se elimina la palabra formación pues el PL no considera el tema de formación
Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear mayores oportunidades de acceso al mercado laboral y a la formación para el trabajo para personas provenientes de población pospenada, mediante la creación de beneficios tributarios, económicos, corporativos y otros que, impacten positivamente la estructura de costos de las	Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear mayores oportunidades de acceso al mercado laboral y a la formación para el trabajo para personas provenientes de población pospenada, mediante la creación de beneficios tributarios, económicos, corporativos y otros que, impacten positivamente la estructura de costos de las	Con el fin de ajustar la técnica legislativa, se elimina la frase “y a la formación para el trabajo” puesto que los incentivos tributarios propuestos no responden ni están relacionados con la formación y sólo están encaminados a la

empresas con relación a la contratación de este tipo de talento humano.	empresas con relación a la contratación de este tipo de talento humano.	empleabilidad y el emprendimiento.
<p>Artículo 2°. Población pospenada. Toda persona que ha sido privada de la libertad como consecuencia de una sentencia condenatoria en su contra por la comisión de un delito de los contenidos en el Código Penal y que ha recuperado su libertad de conformidad con la legislación vigente o que se encuentra cumpliendo pena con permiso de trabajo, libertad condicional o suspensión provisional de pena con autorización de trabajo.</p>	<p>Artículo 2°. Población pospenada. Toda persona que ha sido privada de la libertad como consecuencia de una sentencia condenatoria en su contra por la comisión de un delito de los contenidos en el Código Penal y que ha recuperado su libertad de conformidad con la legislación vigente o que se encuentra cumpliendo pena con permiso de trabajo, libertad condicional o suspensión provisional de pena con autorización de trabajo.</p>	Se mantiene
<p>Artículo 3°. Ámbito de aplicación. Los incentivos contenidos en la presente ley aplicarán para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población haya cumplido su condena y recuperado su libertad por la comisión de los delitos de la ley 599 del 2000, salvo aquellos que no tengan tiempo de prescripción por su gravedad, cuando el sujeto pasivo del delito hubiese sido un menor de edad o cuando se trate de homicidio simple, feminicidio o agravado, tampoco aplicara para delitos contra la formación, integridad y libertad sexual o delitos contra la familia.</p>	<p>Artículo 3°. Ámbito de aplicación. Los incentivos contenidos en la presente ley aplicarán para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población <u>que</u> haya cumplido su condena y recuperado su libertad por la comisión de los delitos de la ley 599 del 2000, salvo aquellos que no tengan tiempo de prescripción por su gravedad, cuando el sujeto pasivo del delito hubiese sido un menor de edad o cuando se trate de homicidio simple, homicidio agravado, feminicidio, secuestro tampoco aplicara para delitos contra la formación, integridad y libertad sexual o delitos contra la familia.</p>	<p>Con el fin de ajustar la técnica legislativa, se elimina la frase “y a la formación para el trabajo” puesto que los incentivos tributarios propuestos no responden ni están relacionados con la formación y sólo están encaminados a la empleabilidad y el emprendimiento.</p> <p>Asimismo, se incluye el secuestro como delito excluido para beneficios.</p>



<p>Artículo 4°. Marca distintiva “Segundas oportunidades”. Créese la marca distintiva “segunda oportunidad” el cual identificará a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a por lo menos un (1) trabajador de personas de la población post-penada o cuyos socios o accionistas hagan parte de dicha población que tendrá como fin el reconocimiento reputacional de las personas jurídicas.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo reglamentarán dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley lo referente a la marca distintiva “Segunda oportunidad”, con observancia de los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El ministerio del trabajo será la autoridad encargada de otorgar la marca, posterior a la certificación de la población post-penada que haga parte de las personas jurídica. 2. La marca distintiva “segunda oportunidad” se perderá cuando de la planta de empleados no haya ningún trabajador de la población pospenada de acuerdo a lo establecido por la presente ley. Para esta verificación, la persona jurídica deberá 	<p>Artículo 4°. Marca distintiva “Segundas oportunidades”. Créese la marca distintiva “segunda oportunidad” el cual identificará a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a por lo menos un (1) trabajador de personas de la población pospenada o cuyos socios o accionistas hagan parte de dicha población que tendrá como fin el reconocimiento reputacional de las personas jurídicas.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo reglamentarán dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley lo referente a la marca distintiva “Segunda oportunidad”, con observancia de los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El ministerio del trabajo será la autoridad encargada de otorgar la marca, posterior a la certificación de la población pospenada que haga parte de las personas jurídica. 2. La marca distintiva “segunda oportunidad” se perderá cuando de la planta de empleados no haya ningún trabajador de la población pospenada de acuerdo con lo establecido por la presente ley. Para esta verificación, la persona jurídica deberá 	<p>Precisión gramatical.</p> <p>Entendiendo que aún la sociedad tiene vestigios de exclusión frente a la población pospenada, se elimina la visibilidad del sello para evitar estigmatizaciones con los empresarios o hacia la misma población pospenada dentro de los lugares de trabajo.</p> <p>Se deja la reglamentación y rastreo de la marca en</p>
---	--	--



<p>certificar el cumplimiento de requisito de forma semestral ante el ministerio del trabajo bajo los pasos que dicha cartera disponga.</p> <p>3. Se creará un logo para identificar la marca distintiva “Segunda oportunidad”, cuyo costo de elaboración recaerá sobre el interesado. La marca podrá ser exhibida en un lugar visible del establecimiento, así como también podrá incorporarse en la publicidad, en los productos y demás medios que se consideren pertinentes para dar a conocer al público que el establecimiento cuenta con la marca distintiva</p> <p>4. El ministerio de comercio, industria y turismo publicará en su página web el listado de personas jurídicas que tienen la marca distintiva “Segunda oportunidad”.</p> <p>De igual manera deberá adelantar campañas de información dirigidas a los consumidores acerca de la existencia de la marca y su importancia para la promoción del trabajo para la población post-penada.</p>	<p>certificar el cumplimiento de requisito de forma semestral ante el ministerio del trabajo bajo los pasos que dicha cartera disponga.</p> <p>3. Se creará un logo para identificar la marca distintiva “Segunda oportunidad”, cuyo costo de elaboración recaerá sobre el interesado. La marca podrá ser exhibida en un lugar visible del establecimiento, así como también podrá incorporarse en la publicidad, en los productos y demás medios que se consideren pertinentes para dar a conocer al público que el establecimiento cuenta con la marca distintiva</p> <p>4. El ministerio de trabajo comercio, industria y turismo publicará en su página web el listado de personas jurídicas que tienen la marca distintiva “Segunda oportunidad”.</p> <p>De igual manera deberá adelantar campañas de información dirigidas a los consumidores acerca de la existencia de la marca y su importancia para la promoción del trabajo para la población postpenada.</p> <p><u>Parágrafo: Tendrán el derecho al sello, las asociaciones o cooperativas organizadas a través de cualquier forma asociativa,</u></p>	<p>cabeza del ministerio de trabajo.</p> <p>Se adiciona la posibilidad de aplicar para el sello, las cooperativas y asociaciones que desarrollan proyectos productivos en el marco de la implementación del acuerdo de paz.</p>
---	--	---



	<p><u>que desarrollen proyectos productivos en el marco del Acuerdo de Paz, cuyos miembros, socios o accionistas ostenten la calidad de pospenados.</u></p> <p><u>El Ministerio de Trabajo se articulará con Agencia para la Reincorporación y la Normalización y la Agencia de Renovación del Territorio para identificar las asociaciones o cooperativas que reúnan estas condiciones.</u></p>	
<p>Artículo 5°. El Gobierno Nacional, a través de entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, INNPULSA, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Prosperidad Social y las que tengan como misión fomentar el emprendimiento en el país, diseñará una "Ruta del emprendimiento para las segundas oportunidades", en el que se le garantizará a la población post—penada, el acompañamiento y asesoramiento necesario para la puesta en marcha de su propia empresa, así como para su posterior sostenimiento en el tiempo.</p> <p>PARÁGRAFO. El Servicio Nacional de Aprendizaje -</p>	<p>Artículo 5°. El Gobierno Nacional, a través de entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, INNPULSA, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Prosperidad Social y las que tengan como misión fomentar el emprendimiento en el país, diseñará una "Ruta del emprendimiento para las segundas oportunidades", en el que se le garantizará a la población pospenada, el acompañamiento y asesoramiento necesario para la puesta en marcha de su propia empresa, así como para su posterior <u>continuidad</u> sostenimiento en el tiempo.</p> <p>PARÁGRAFO. El Servicio Nacional de Aprendizaje -</p>	<p>Se cambia el término "sostenimiento" por "continuidad"</p>



<p>SENA-, a través del Fondo Emprender, destinará esfuerzos administrativos y financieros para la promoción del emprendimiento como instrumento de autonomía y sostenibilidad de la población post-penada en Colombia.</p>	<p>SENA-, a través del Fondo Emprender, destinará esfuerzos administrativos y financieros para la promoción del emprendimiento como instrumento de autonomía y sostenibilidad de la población pospenada en Colombia.</p>	
<p>Artículo 6°. Progresividad en el pago de parafiscales asociado al pago de nómina. Las empresas que empleen a trabajadores provenientes de población pospenada mediante contrato a término indefinido o fijo a partir de la promulgación de esta ley, realizarán de la siguiente manera el pago de los aportes correspondientes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 1% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el ochenta por ciento (80%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el noventa por ciento (90%) del total de los aportes mencionados del segundo año gravable, por cada empleado nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 5% de</p>	<p>Artículo 6°. Progresividad en el pago de parafiscales asociado al pago de nómina. Las empresas que empleen a trabajadores provenientes de población pospenada mediante contrato a término indefinido o fijo a partir de la promulgación de esta ley, realizarán de la siguiente manera el pago de los aportes correspondientes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 1% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el ochenta por ciento (80%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el noventa por ciento (90%) del total de los aportes mencionados del segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población</p>	<p>Se adiciona la expresión “pospenados” para mayor claridad y se elimina la expresión “tributarios” ya que son beneficios en parafiscalidad que no se comprenden como tributarios.</p>



<p>la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el sesenta por ciento (60%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el ochenta por ciento (80%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 10% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el cuarenta por ciento (40%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el setenta por ciento (70%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada representa el 15% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el veinte por ciento (20%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el sesenta por ciento (60%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado nuevo contratado.</p>	<p>pospenada represente el 5% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el sesenta por ciento (60%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el ochenta por ciento (80%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 10% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el cuarenta por ciento (40%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el setenta por ciento (70%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada representa el 15% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el veinte por ciento (20%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el sesenta por ciento (60%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por</p>	
---	---	--



<p>Parágrafo 1: El presente beneficio regirá para las empresas que puedan certificar una planta de 100 empleados o más.</p> <p>Parágrafo 2: Para contabilizar los descuentos del presente artículo, se tendrá en cuenta únicamente la unidad entera de trabajadores del porcentaje de nómina calculado.</p> <p>Parágrafo 3: Para recibir todos los beneficios tributarios y económicos del presente artículo, el tiempo de contratación realizada por el empleador deberá ser igual al tiempo de duración de los beneficios aquí contenidos.</p>	<p>cada empleado pospenado nuevo contratado.</p> <p>Parágrafo 1: El presente beneficio regirá para las empresas que puedan certificar una planta de 100 empleados o más.</p> <p>Parágrafo 2: Para contabilizar los descuentos del presente artículo, se tendrá en cuenta únicamente la unidad entera de trabajadores del porcentaje de nómina calculado.</p> <p>Parágrafo 3: Para recibir todos los beneficios tributarios y económicos del presente artículo, el tiempo de contratación realizada por el empleador deberá ser igual al tiempo de duración de los beneficios aquí contenidos.</p>	
<p>Artículo 7°. Progresividad en el pago de parafiscales asociado al pago de nómina con enfoque de género. Las empresas que empleen a trabajadores provenientes de población pospenada mediante contrato a término indefinido o fijo y su nueva contratación se componga al menos de un 60% de mujeres y/o mujeres y hombres transgénero, a partir de la promulgación de esta ley, realizarán de la siguiente manera el pago de los aportes correspondientes al Sena, ICBF y cajas de compensación</p>	<p>Artículo 7°. Progresividad en el pago de parafiscales asociado al pago de nómina con enfoque de género. Las empresas que empleen a trabajadores provenientes de población pospenada mediante contrato a término indefinido o fijo y su nueva contratación se componga al menos de un 60% de mujeres y/o mujeres y hombres transgénero, a partir de la promulgación de esta ley, realizarán de la siguiente manera el pago de los aportes correspondientes al Sena, ICBF y cajas de compensación</p>	<p>Se reitera que cada empleado nuevo pospenado para evitar doble interpretación.</p> <p>Se adiciona la expresión “pospenados” para mayor claridad y se elimina la expresión “tributarios” ya que son beneficios en parafiscalidad que no se comprenden como tributarios.</p>



<p>familiar, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 5% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el cincuenta por ciento (50%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el setenta por ciento (70%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 10% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el treinta por ciento (30%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el sesenta por ciento (60%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada representa el 15% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el diez por ciento (10%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a</p>	<p>familiar, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 5% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el cincuenta por ciento (50%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el setenta por ciento (70%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado <u>pospenado</u> nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 10% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el treinta por ciento (30%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el sesenta por ciento (60%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado <u>pospenado</u> nuevo contratado.</p> <p>Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada representa el 15% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el diez por ciento (10%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el</p>	
---	--	--



<p>partir del inicio de labores, y el cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado nuevo contratado.</p> <p>Parágrafo 1: El presente beneficio regirá para las empresas que puedan certificar una planta de 100 empleados o más.</p> <p>Parágrafo 2: Para contabilizar los descuentos del presente artículo, se tendrá en cuenta únicamente la unidad entera de trabajadores del porcentaje de nómina calculado.</p> <p>Parágrafo 3: Para recibir todos los beneficios tributarios y económicos del presente artículo, el tiempo de contratación realizada por el empleador deberá ser igual al tiempo de duración de los beneficios aquí contenidos.</p>	<p>cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.</p> <p>Parágrafo 1: El presente beneficio regirá para las empresas que puedan certificar una planta de 100 empleados o más.</p> <p>Parágrafo 2: Para contabilizar los descuentos del presente artículo, se tendrá en cuenta únicamente la unidad entera de trabajadores del porcentaje de nómina calculado.</p> <p>Parágrafo 3: Para recibir todos los beneficios tributarios y económicos del presente artículo, el tiempo de contratación realizada por el empleador deberá ser igual al tiempo de duración de los beneficios aquí contenidos.</p>	
<p>Artículo 8°. Puntaje adicional para proponentes con trabajadores de la población post-penada. En los procesos de licitaciones públicas, concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencia a favor de las personas naturales de la post-penada o personas jurídicas que tengan trabajadores pertenecientes a la población postpenada, las entidades estatales deberán otorgar el cero</p>	<p>Artículo 8°. Puntaje adicional para proponentes con trabajadores de la población pospenada. En los procesos de licitaciones públicas, concurso de méritos, para incentivar el sistema de preferencia a favor de las personas naturales de la postpenada o personas jurídicas que tengan trabajadores pertenecientes a la población pospenada, las entidades estatales deberán otorgar el cero</p>	<p>Se retira Toda vez que el hecho de tener contratado personal pospenado no le genera ventaja al proponente en cuanto a calidad, experiencia, ni capacidad para contratación pública.</p>



<p>punto cinco por ciento (0.5%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con los siguientes requisitos:</p> <p>La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.</p> <p>Acreditar el número mínimo de personas pertenecientes a la población postpenada en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección.</p> <p>Verificados los anteriores requisitos, se asignará el cero punto cinco por ciento (0.5%) a quienes acrediten el número mínimo de trabajadores de la población postpenada, señalados a continuación:</p> <table border="1" data-bbox="203 1717 609 1827"> <tr> <td>Número total de trabajadores</td> <td>Número mínimo de trabajadores</td> </tr> </table>	Número total de trabajadores	Número mínimo de trabajadores	<p>punto cinco por ciento (0.5%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con los siguientes requisitos:</p> <p>La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.</p> <p>Acreditar el número mínimo de personas pertenecientes a la población postpenada en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección.</p> <p>Verificados los anteriores requisitos, se asignará el cero punto cinco por ciento (0.5%) a quienes acrediten el número mínimo de trabajadores de la población postpenada, señalados a continuación:</p> <table border="1" data-bbox="641 1717 1047 1827"> <tr> <td>Número total de trabajadores</td> <td>Número mínimo de trabajadores</td> </tr> </table>	Número total de trabajadores	Número mínimo de trabajadores	
Número total de trabajadores	Número mínimo de trabajadores					
Número total de trabajadores	Número mínimo de trabajadores					



de la planta de personal del proponente	de la población post-penada exigido	de la planta de personal del proponente	de la población postpenada exigido
Entre 1 y 30	1	Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2	Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3	Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4	Entre 151 y 200	4
Más de 200	5	Más de 200	5

<p>Parágrafo. Para efectos de los señalado en el presente artículo, si lo oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, se tendrá en cuenta la planta de personal del integrante del proponente plural que aporte como mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia requerida para la respectiva contratación.</p>	<p>Parágrafo. Para efectos de los señalado en el presente artículo, si lo oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, se tendrá en cuenta la planta de personal del integrante del proponente plural que aporte como mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia requerida para la respectiva contratación.</p>	
<p>Artículo 9°. Seguimiento durante la ejecución del contrato. Las entidades a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores de la población post penada que dio lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta. El contratista</p>	<p>Artículo 9°. Seguimiento durante la ejecución del contrato. Las entidades a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores de la población post penada que dio lugar a la obtención del puntaje adicional de la oferta. El contratista</p>	<p>Se retira Toda vez que al retirar el artículo 8 quedarían los artículos 9 y 10 sin piso.</p>

<p>deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre.</p> <p>Esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expide el Ministerio de trabajo y la entidad estatal contratante verificará la vigencia de dicha certificación, de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>Parágrafo. La reducción del número de trabajadores de la población post penada acreditado para obtener el puntaje adicional constituye incumplimiento del contrato por parte del contratista, y dará lugar a las consecuencias del incumplimiento previstas en el contrato y en las normas aplicables. El procedimiento para la declaratoria de incumplimiento de que trata el presente artículo deberá adelantarse con observancia a los postulados del debido proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.</p>	<p>deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre.</p> <p>Esta verificación se hará con el certificado que para el efecto expide el Ministerio de trabajo y la entidad estatal contratante verificará la vigencia de dicha certificación, de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>Parágrafo. La reducción del número de trabajadores de la población post penada acreditado para obtener el puntaje adicional constituye incumplimiento del contrato por parte del contratista, y dará lugar a las consecuencias del incumplimiento previstas en el contrato y en las normas aplicables. El procedimiento para la declaratoria de incumplimiento de que trata el presente artículo deberá adelantarse con observancia a los postulados del debido proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.</p>	
<p>Artículo 10. Sistema de preferencia. En cumplimiento de lo previsto en los numerales 7 y 8 del artículo 13 de la ley 1618 de 2013, si en la evaluación hay empate entre proponentes que cumplan con el requisito de planta de población</p>	<p>Artículo 810. Sistema de preferencia. En cumplimiento de lo previsto en los numerales 7 y 8 del artículo 13 de la ley 1618 de 2013, si en la evaluación hay empate entre proponentes que cumplan con el requisito de planta de población</p>	<p>Se retira</p>



<p>post-penada, la entidad estatal desempatará a favor de aquella que tenga más mujeres de dicha población dentro de su planta de trabajo, si persistiese el empate se remitirá a los criterios de desempate convencionales para el tipo de modalidad contractual que esté en curso.</p>	<p>pospenada, la entidad estatal desempatará a favor de aquella que tenga más mujeres de dicha población dentro de su planta de trabajo, si persistiese el empate se remitirá a los criterios de desempate convencionales para el tipo de modalidad contractual que esté en curso.</p>	
<p>Artículo 11°. De conformidad con el artículo 124 de la Ley 6 de 1992, modificado por el artículo 145 de la Ley 1955 de 2019 por el cual se expide el Plan Nacional del Desarrollo 2018-2022, "<i>Pacto por Colombia</i>", a partir de la entrada en vigor de la presente ley el Gobierno Nacional fijará anualmente una tarifa especial de Registro Mercantil que beneficie a aquellas empresas que incluyan dentro de sus nóminas población pospenada.</p>	<p>Artículo 811°. De conformidad con el artículo 124 de la Ley 6 de 1992, modificado por el artículo 145 de la Ley 1955 de 2019 por el cual se expide el Plan Nacional del Desarrollo 2018-2022, "<i>Pacto por Colombia</i>", a partir de la entrada en vigor de la presente ley el Gobierno Nacional fijará anualmente una tarifa especial de Registro Mercantil que beneficie a aquellas empresas que incluyan dentro de sus nóminas población pospenada.</p>	<p>Se mantiene</p>
<p>Artículo 12°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 92°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Se mantiene</p>

9. DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTOS

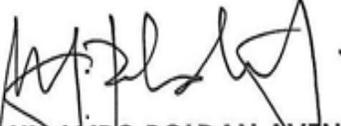
En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992, se advierte que no existen circunstancias o eventos que puedan generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto según artículo 286 de la misma Ley. Lo anterior, de cualquier forma, no es óbice para que quien así lo tenga a bien lo declare habiéndolo encontrado.



PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, rendimos ponencia positiva y de manera respetuosa solicitamos a la honorable Comisión III de la Cámara de Representantes dar primer debate al proyecto de ley No. 543 (Cámara) de 2021 **“Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada- Ley Johana Bahamón.”**, con el respectivo pliego de modificaciones y texto propuesto.

De los honorables Congresistas,


JOHN JAIRO ROLDAN AVENDAÑO
Representante a la Cámara
Coordinador


KATHERINE MIRANDA PEÑA
Representante a la Cámara
Ponente


JOHN JAIRO BERRÍO
Representante a la Cámara
Ponente





TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
PROYECTO DE LEY 543 DE 2021 Cámara
“Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo para la población pospenada- Ley Johana Bahamón”

El Congreso de Colombia

DECRETA:

CAPITULO 1
NORMAS GENERALES

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear mayores oportunidades de acceso al mercado laboral para personas provenientes de población pospenada, mediante la creación de beneficios tributarios, económicos, corporativos y otros que, impacten positivamente la estructura de costos de las empresas con relación a la contratación de este tipo de talento humano.

Artículo 2°. Población pospenada. Toda persona que ha sido privada de la libertad como consecuencia de una sentencia condenatoria en su contra por la comisión de un delito de los contenidos en el Código Penal y que ha recuperado su libertad de conformidad con la legislación vigente o que se encuentra cumpliendo pena con permiso de trabajo, libertad condicional o suspensión provisional de pena con autorización de trabajo.

Artículo 3°. Ámbito de aplicación. Los incentivos contenidos en la presente ley aplicarán para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo para la población que haya cumplido su condena y recuperado su libertad por la comisión de los delitos de la ley 599 del 2000, salvo aquellos que no tengan tiempo de prescripción por su gravedad, cuando el sujeto pasivo del delito hubiese sido un menor de edad o cuando se trate de homicidio simple, homicidio agravado, feminicidio, secuestro tampoco aplicara para delitos contra la formación, integridad y libertad sexual o delitos contra la familia.

CAPITULO 2
RESPONSABILIDAD CORPORATIVA E INSTITUCIONAL

Artículo 4°. Marca distintiva “Segundas oportunidades”. Créese la marca distintiva “segunda oportunidad” el cual identificará a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a por lo menos un (1) trabajador de personas de la población pospenada o cuyos socios o accionistas hagan parte de dicha población que tendrá como fin el reconocimiento reputacional de las personas jurídicas.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA





El Ministerio del Trabajo reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley lo referente a la marca distintiva “Segunda oportunidad”, con observancia de los siguientes requisitos:

1. El ministerio del trabajo será la autoridad encargada de otorgar la marca, posterior a la certificación de la población pospenada que haga parte de las personas jurídica.
2. La marca distintiva “segunda oportunidad” se perderá cuando de la planta de empleados no haya ningún trabajador de la población pospenada de acuerdo con lo establecido por la presente ley. Para esta verificación, la persona jurídica deberá certificar el cumplimiento de requisito de forma semestral ante el ministerio del trabajo bajo los pasos que dicha cartera disponga.
3. Se creará un logo para identificar la marca distintiva “Segunda oportunidad”, cuyo costo de elaboración recaerá sobre el interesado.
4. El ministerio de trabajo publicará en su página web el listado de personas jurídicas que tienen la marca distintiva “Segunda oportunidad”.

De igual manera deberá adelantar campañas de información dirigidas a los consumidores acerca de la existencia de la marca y su importancia para la promoción del trabajo para la población pospenada.

Parágrafo. Tendrán el derecho al sello, las asociaciones o cooperativas organizadas a través de cualquier forma asociativa, que desarrollen proyectos productivos en el marco del Acuerdo de Paz, cuyos miembros, socios o accionistas ostenten la calidad de pospenados.

El Ministerio de Trabajo se articulará con Agencia para la Reincorporación y la Normalización y la Agencia de Renovación del Territorio para identificar las asociaciones o cooperativas que reúnan estas condiciones.

Artículo 5°. El Gobierno Nacional, a través de entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, INNPULSA, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Prosperidad Social y las que tengan como misión fomentar el emprendimiento en el país, diseñará una "Ruta del emprendimiento para las segundas oportunidades", en el que se le garantizará a la población pospenada, el acompañamiento y asesoramiento necesario para la puesta en marcha de su propia empresa, así como para su posterior continuidad en el tiempo.





PARÁGRAFO. El Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, a través del Fondo Emprender, destinará esfuerzos administrativos y financieros para la promoción del emprendimiento como instrumento de autonomía y sostenibilidad de la población pospenada en Colombia.

CAPÍTULO 3

INCENTIVOS TRIBUTARIOS Y ECONOMICOS PARA LA EMPLEABILIDAD DE POBLACIÓN POSPENADA

Artículo 6°. Progresividad en el pago de parafiscales asociado al pago de nómina. Las empresas que empleen a trabajadores provenientes de población pospenada mediante contrato a término indefinido o fijo a partir de la promulgación de esta ley, realizarán de la siguiente manera el pago de los aportes correspondientes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, de acuerdo con lo siguiente:

Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 1% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el ochenta por ciento (80%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el noventa por ciento (90%) del total de los aportes mencionados del segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.

Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 5% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el sesenta por ciento (60%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el ochenta por ciento (80%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.

Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 10% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el cuarenta por ciento (40%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el setenta por ciento (70%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.

Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada representa el 15% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el veinte por ciento (20%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el sesenta por ciento (60%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.

Parágrafo 1: El presente beneficio regirá para las empresas que puedan certificar una planta de 100 empleados o más.



Parágrafo 2: Para contabilizar los descuentos del presente artículo, se tendrá en cuenta únicamente la unidad entera de trabajadores del porcentaje de nómina calculado.

Parágrafo 3: Para recibir todos los beneficios económicos del presente artículo, el tiempo de contratación realizada por el empleador deberá ser igual al tiempo de duración de los beneficios aquí contenidos.

Artículo 7°. Progresividad en el pago de parafiscales asociado al pago de nómina con enfoque de género. Las empresas que empleen a trabajadores provenientes de población pospenada mediante contrato a término indefinido o fijo y su nueva contratación se componga al menos de un 60% de mujeres y/o mujeres y hombres transgénero, a partir de la promulgación de esta ley, realizarán de la siguiente manera el pago de los aportes correspondientes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, de acuerdo con lo siguiente:

Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 5% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el cincuenta por ciento (50%) del valor total de los aportes mencionados en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el setenta por ciento (70%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.

Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada represente el 10% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el treinta por ciento (30%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el sesenta por ciento (60%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.

Cuando la nueva contratación de trabajadores de población pospenada representa el 15% de la nómina actual, la empresa contratante pagará solo el diez por ciento (10%) del total de los aportes mencionados en el en el primer año gravable, contados a partir del inicio de labores, y el cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes mencionados en el segundo año gravable, por cada empleado pospenado nuevo contratado.

Parágrafo 1: El presente beneficio regirá para las empresas que puedan certificar una planta de 100 empleados o más.

Parágrafo 2: Para contabilizar los descuentos del presente artículo, se tendrá en cuenta únicamente la unidad entera de trabajadores del porcentaje de nómina calculado.

Parágrafo 3: Para recibir todos los beneficios económicos del presente artículo, el tiempo de contratación realizada por el empleador deberá ser igual al tiempo de duración de los beneficios aquí contenidos.





CAPÍTULO 4 MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 8°. De conformidad con el artículo 124 de la Ley 6 de 1992, modificado por el artículo 145 de la Ley 1955 de 2019 por el cual se expide el Plan Nacional del Desarrollo 2018-2022, "*Pacto por Colombia*", a partir de la entrada en vigor de la presente ley el Gobierno Nacional fijará anualmente una tarifa especial de Registro Mercantil que beneficie a aquellas empresas que incluyan dentro de sus nóminas población pospenada.

Artículo 9°. **Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Congresistas,



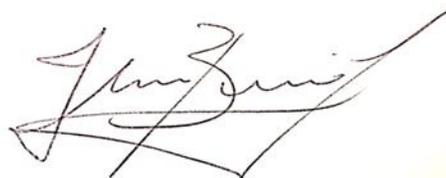
JOHN JAIRO ROLDAN AVENDAÑO

Representante a la Cámara
Coordinador



KATHERINE MIRANDA PEÑA

Representante a la Cámara
Ponente



JOHN JAIRO BERRÍO

Representante a la Cámara
Ponente

