



# GACETA DEL CONGRESO

## SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIX - Nº 361

Bogotá, D. C., martes, 16 de junio de 2020

EDICIÓN DE 4 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

# CÁMARA DE REPRESENTANTES

## PONENCIAS

### INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE EN CÁMARA DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 320 DE 2020 CÁMARA

por medio de la cual se modifica la Ley 1429, Ley de Formalización y Generación de Empleo.

Bogotá D.C., junio 16 de 2020

Honorable Representante

**NORMA HURTADO**

Presidente Comisión VII Cámara de Representantes  
Bogotá.

**Referencia:** Informe de Ponencia para primer debate en Cámara del Proyecto de ley No. PL No. 320 de 2020 Cámara "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1429, DE 2010, LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO".

Respetada Presidente:

En cumplimiento del honroso encargo impartido por la Mesa directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el Artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, por medio de la presente me permito emitir informe de ponencia para primer debate al proyecto de ley No. 320 de 2020 Cámara "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1429, DE 2010, LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO".

Cordialmente,

**ÁNGELA SÁNCHEZ LEAL**  
Representante a la Cámara

**INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE EN CÁMARA DEL PROYECTO DE LEY** No. 320 de 2020 Cámara "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1429, DE 2010, LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO".

La presente ponencia consta de las siguientes partes:

- I. TRÁMITE.
- II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY
- III. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.
- IV. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PROYECTO.
- V. CONSIDERACIONES GENERALES.
- VI. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.
- VII. PLIEGO DE MODIFICACIONES.
- VIII. PROPOSICIÓN.
- IX. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

### I. TRÁMITE:

El proyecto de ley No. 320 de 2020 Cámara del cual es autor el honorable Senador Richard Aguilar fue radicado ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el día 11 de febrero del presente año, y repartido por competencia a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara.

La mesa directiva de esta Comisión VII me designó como ponente única para primer debate.

### II. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY:

- El presente Proyecto de Ley del Último Empleo fue presentado el 27 de julio, de 2017, ante la honorable Cámara de Representantes, por la doctora Nohora Stella Tovar Rey, quien para entonces ocupaba una curul en el Congreso como Senadora de la República por el partido Centro Democrático. Fue publicado en la Gaceta 617/17 e identificado como: Proyecto de Ley N° 240, de 2018, Senado; 047, de 2018, Cámara, "por medio de la cual se modifica la Ley 1429 de 2010, Ley de Formalización y Generación de Empleo".
- En atención a la materia, le correspondió su estudio a la Comisión Tercera Constitucional Permanente de Cámara, y fueron nombrados como ponentes los Representantes Lina María Barrera Rueda y Óscar Darío Pérez Pineda, quienes radicaron el informe de ponencia para primer debate, publicado en la Gaceta 926/17, así como el informe de ponencia para segundo debate, publicado en la Gaceta 127/18.
- La ponencia para primer debate, en Cámara, fue aprobada el 12 diciembre de 2017; y la ponencia para segundo debate, en Cámara, fue aprobada el 08 de mayo de 2018. El texto aprobado en Plenaria fue publicado en la Gaceta 592/18.
- El trámite en Senado de la República inició con mi designación como único ponente de la iniciativa, por lo cual radiqué ponencia para primer debate, la cual fue publicada en la Gaceta 627/18 y aprobada el 25 de septiembre, de 2018. La ponencia para segundo debate fue publicada en la Gaceta 1012/18 y aprobada por la Plenaria del Senado el 19 junio, de 2019. El texto definitivo de Senado fue publicado en la Gaceta 586/19.
- Como los textos definitivos de ambas Corporaciones tenían discrepancias, era preciso realizar una conciliación del proyecto, en cumplimiento del artículo 186, de la Ley 5 de 1992; sin embargo, nunca se logró constituir la comisión accidental que realizaría la conciliación y, muy a pesar de haber logrado dar los 4 debates que este proyecto requería, fue archivado a la Luz del artículo 190, de la referida Ley 5, toda vez que se cumplieron dos legislaturas y el proyecto no logró completar su trámite.
- El Senador Richard Aguilar inconforme por no haberse logrado la Ley, faltando solo un paso del trámite, teniendo un gran compromiso con los hombres mayores de 50 años que se encuentran desempleados y esperaban esta norma para lograr vincularse al sistema laboral, decidió radicar nuevamente ante la Cámara de Representantes esta iniciativa, el

11 de febrero del año en curso, presentando como articulado, el texto definitivo aprobado en Sesión Plenaria del Senado, por ser este el texto del último debate que presentó el proyecto de Ley N° 240, de 2018, Senado; 047, de 2017, Cámara.

**III. OBJETIVO DEL PROYECTO DE LEY:**

El Proyecto de ley de la referencia tiene por objeto modificar el artículo 11, de la Ley 1429, de 2010, con el fin de otorgarle beneficios tributarios para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios a los empleadores que vinculen laboralmente hombres mayores de 50 años y que, durante los últimos doce (12) meses, hayan estado sin contrato de trabajo; siempre que el empleador responsable del impuesto, incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina, con relación al valor de dicha nómina de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

**IV. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL PROYECTO:**

El proyecto de ley consta de tres artículos, incluyendo la vigencia estructurado de la siguiente forma:

- El artículo primero desarrolla el objeto del proyecto de ley.
- El artículo segundo modifica el artículo 11, de la Ley 1429, de 2010 e incluye cinco parágrafos .
- El artículo tercero es la vigencia del proyecto de ley.

**V. CONSIDERACIONES GENERALES**

La actual crisis económica y laboral provocada por la pandemia del COVID de acuerdo con la comunicación del 18 de marzo del año de la OIT podría aumentar el desempleo mundial en casi 25 millones de personas<sup>1</sup>.

Según cifras del DANE, para el mes de abril de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 19,8%<sup>2</sup>, lo que representó un aumento de 9,5 puntos porcentuales frente al mismo mes del año 2019 (10,3%) y para la misma fecha en 2018 (9,7%)<sup>3</sup>, realidad que afecta de manera directa a las personas mayores, población en donde el desempleo alcanzó el 20%<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Web Organización Internacional del Trabajo. 18 de marzo de 2020. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_738766/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738766/lang-es/index.htm)  
<sup>2</sup> DANE. Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) mercado laboral 2020. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>  
<sup>3</sup> DANE. Principales indicadores del mercado laboral. 2019. Disponible en: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_bol\\_empleo\\_dic\\_19.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_bol_empleo_dic_19.pdf)  
<sup>4</sup> Web Conexión Capital. Desempleo en población adulto mayor es del 20%. 10 de agosto de 2019. Disponible en: <https://conexioncapital.co/desempleo-en-poblacion-adulto-mayor-es-del-20/>

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, la participación laboral de las personas mayores es un tema de creciente interés, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, incluidos los de América Latina. Entre las causas que influyen en la participación de las personas mayores en el mercado laboral se pueden destacar las siguientes:

- La falta de ingresos de las personas mayores, en el contexto de la menor presencia de hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones, puede obligarlas a seguir trabajando más allá de la edad legal de jubilación para generar ingresos para su subsistencia.
- Las tendencias de envejecimiento pueden tener consecuencias en los mercados laborales —entre ellas, la escasez de oferta laboral— y en los sistemas de pensiones, cuya sostenibilidad puede peligrar. Esto vale tanto para los sistemas de solidaridad intergeneracional (con un aumento de la razón entre jubilados y personas en edad activa) como para los sistemas de ahorro individual (con un período de jubilación cada vez más extenso en comparación con el período durante el cual se contribuye a la cuenta) y puede fomentar el diseño de medidas que incentiven o, como en el caso del aumento de la edad legal de jubilación, impongan una actividad laboral más extendida.
- Los mejores niveles de salud, el interés en el contenido, los aspectos sociales y económicos del trabajo y el aumento en la expectativa de vida pueden estimular el interés de las personas mayores en seguir vinculadas en el mercado laboral.
- Específicamente, la evolución de la participación laboral de las mujeres mayores de 60 años debe considerarse en el contexto del incremento gradual de la inserción de las mujeres, en general, en los mercados de trabajo, que determinaría una reducción de las brechas de participación y ocupación entre hombres y mujeres en todos los grupos etarios. Además, pueden influir aspectos como la mayor esperanza de vida de las mujeres y los niveles correspondientes de viudez, en un contexto de baja autonomía económica de muchas mujeres mayores, relacionada con los sesgos inherentes a los sistemas de jubilación, que se traducen en menores niveles de cobertura y montos.

La Ley 1315, de 2009, "Por medio de la cual se establecen las condiciones mínimas que dignifiquen la estadia de los adultos mayores en los centros de protección, centros de día e instituciones de atención", establece que en

<sup>5</sup> CEPAL. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. 2018. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/436031/S1800398\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/436031/S1800398_es.pdf)

Colombia se considera Adulto Mayor a aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más. Hoy, de los 48 millones 258 mil 494 habitantes del país, el 9,2%, es decir, 4,4 millones de personas tienen 65 años o más, lo que demuestra que la población se está envejeciendo; sin embargo, esto no sería problema si nuestros adultos mayores contaran con una pensión para cubrir sus gastos de vejez de manera tranquila.

Infortunadamente, en Colombia el sistema pensional está colapsado debido a que las transferencias realizadas, en 2020, por la Nación al rubro pensional abarcan una suma de \$42.7 billones, que es aproximadamente el 18% del Presupuesto General de la Nación. Esta cifra llama la atención porque si se compara con la inversión en salud, educación, agua potable y propósito general a través del Sistema General de Participaciones, estas en conjunto alcanzan apenas un monto de \$39.457.519 billones, como se muestra en las siguientes gráficas:



<sup>6</sup> Presidencia de la República. Población de Colombia es de 48,2 millones de habitantes, según el DANE. 2019. Disponible en: <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2019/190704-Poblacion-de-Colombia-es-de-48-2-millones-habitantes-segun-DANE.aspx>  
<sup>7</sup> La Opinión. 20% de los adultos mayores debe trabajar, no tiene pensión. 2019. Disponible en: <https://www.laopinion.com.co/economia/20-de-los-adultos-mayores-debe-trabajar-no-tiene-pension-169677#OP>  
<sup>8</sup> América Económica. Congreso de Colombia aprueba presupuesto de más de US\$78.700M para 2020. 2019. Disponible en: <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/congreso-de-colombia-aprueba-presupuesto-de-mas-de-us78700m-para-2020>  
<sup>9</sup> Departamento Nacional de Planeación -DNP-. Distribución de los Recursos del Sistema General de Participaciones. 2019. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblcas/Documentos%20GFT/Disribuciones%20SGP/DD%20SGP-36-2019.pdf>

Sobre el mismo punto, ANIF, en un trabajo liderado por Sergio Clavijo<sup>10</sup>, calculó las proyecciones del Valor Presente Neto pensional en Colombia bajo distintos escenarios. La importancia de este cálculo es que permite cuantificar el costo que habría que afrontar hoy ante el valor de las pensiones futuras. En primer lugar, se calcula un VPN de 114% del PIB actual entre 2017 y 2050 si no hay ningún cambio con respecto al sistema vigente. Lo ideal es que ese porcentaje esté por debajo del 100%.

En el país, de los 23 millones de trabajadores que hay, solo 8 millones 300 mil cotizan en el sistema de pensiones, y de esos, solo van a alcanzar a pensionarse 3 millones<sup>11</sup>, es decir, hay un gran número de personas que hoy no tienen ningún tipo de amparo para la vejez. Estas cifras le han permitido a la OCDE considerar que en Colombia el sistema pensional es demasiado generoso e inequitativo, más aun si se tiene en cuenta que solo el 37% de quienes llegan a edad de pensionarse reciben una pensión, lo que contrasta con la realidad de los países de la OCDE, donde el 90% de los adultos mayores se pensiona<sup>12</sup>.

Debido a esta realidad, en el país se deben propiciar políticas y leyes que busquen que la población en edad cercana a la edad de pensión cuente con un empleo que le permita cotizar al sistema de pensiones, ya sea en el Régimen de Prima Media o en el Régimen de Ahorro Individual, aunque es necesaria una reforma estructural urgente y, de esta manera, se les pueda garantizar a nuestros adultos mayores una mesada pensional que les permita vivir su vejez dignamente y no sentirse obligados a seguir trabajando más allá de la edad legal de jubilación, más aun cuando no se presentan grandes oportunidades laborales para el adulto mayor.

Por lo aquí descrito, esta iniciativa legislativa busca amparar a quienes ya están cerca de la edad de pensión y no cuentan con un trabajo digno, para lo cual se estimula a las empresas a contratar hombres mayores de 50 años, otorgándoles incentivos tributarios para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios. Es importante resaltar que este beneficio ya lo tienen los empleadores que contratan mujeres de 40 o más años de edad.

Contratar empleados en estos rangos de edad no solo es beneficioso por la descarga tributaria, sino por la experiencia laboral con que estos cuentan, en palabras de Humberto Venegas, "la experiencia tiene un valor tan significativo

<sup>10</sup> La República. Sergio Clavijo. 2017. Elementos para una Reforma Estructural Pensional. Disponible en: <https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/elementos-para-una-reforma-estructural-pensional-2561735>  
<sup>11</sup> Alicia Arango, Ministra de Trabajo. Entrevista con Noticias Caracol. 2019. Disponible en: <https://noticias.caracoltv.com/politica/reforma-pensional-no-tocaria-maestros-nt-militares-dice-la-ministra-alicia-arango>  
<sup>12</sup> Roberto Junguito. La OCDE y las pensiones. 2018. Disponible en: <https://www.usergioarboleda.edu.co/centro-de-pensamiento/la-ocde-y-las-pensiones/>

como lo que se ha aprendido en forma académica... su vida (la del viejo) ha sido una escuela que puede servir a las nuevas generaciones, que combinado con las nuevas ideas o planteamientos que la sociedad en su conjunto busca, se pueda plasmar en un resultado más completo, al tener en cuenta tanto la teoría como la experiencia<sup>13</sup>. Quien posee experiencia, capacidades adquiridas y conocimiento del trabajo, hace que el tiempo de supervisión sea menor y su aportación a la empresa sea más rápida. Así mismo, los perfiles senior suelen tener una amplia red de contactos debido a su largo tiempo trabajando en un sector laboral, estos perfiles tienden a comprometerse más con la empresa y tienen una visión a largo plazo<sup>14</sup>.

**VI. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES.**

Respecto a las Funciones y atribuciones del Congreso en materia legislativa, para presentar leyes:

• **Art 114 de la Constitución Política**, "corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración. El Congreso de la República, estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes".

• **Art 150 de la Constitución Política**, corresponde al Congreso hacer las leyes.

• **Art 154 de la Constitución Política**, las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros, del Gobierno Nacional, de las entidades señaladas en el artículo 156, o por iniciativa popular en los casos previstos en la Constitución.

• **Ley 5 de 1992**, Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes:

Artículo 6. Entre las funciones que se le otorgan al Congreso mediante el artículo 6 de la Ley 5 de 1992, está la función legislativa, para elaborar, interpretar, reformar y derogar las leyes y los códigos en todos los ramos de la legislación.

Artículo 140. Los Senadores y Representantes a la Cámara individualmente y a través de las bancadas pueden presentar proyectos de ley.

• **El artículo 2º de la Ley 3ª de 1992**, modificado por el artículo 1 de la ley 754 de 2002 definió las competencias de cada una de las comisiones

13 Venegas Humberto. Futuro del adulto mayor ¿Por qué no desde hoy mismo? Disponible en: <http://www.envejecimientoactivo.cl/noticias/futuroadultomayor.html>  
14 Empleo para personas con más de 40 años. 2018. Disponible en: <https://blog.computrabajo.com.co/candidato/empleo-para-personas-con-mas-de-40-anos/>

constitucionales permanentes del Congreso de la República, estableció que:

"**Artículo 2o.** Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber:

**Comisión Séptima.**

Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.

**Jurisprudencial**

La honorable Corte Constitucional, en Sentencia 115, de 2017<sup>15</sup>, consideró que las medidas que focalizan la acción de fomento del Estado, para el acceso al empleo formal en beneficio de una población de manera sectorizada, materializa el Estado Social de Derecho, consagrado en el artículo 1º Constitucional. Pues, con estas medidas se persiguen la prosperidad general, así como los derechos a la igualdad y al trabajo, y al principio de progresividad.

Al estudiar la constitucionalidad de la Ley 1429, de 2010, "Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo", la cual se pretende modificar con esta iniciativa, el Alto Tribunal determina que, cuando una norma limita medidas de fomento a la población que se encuentre en un rango de edad, no se estaría discriminando a la población que no se encuentre en el rango, sino que toma en cuenta la situación particularmente difícil por la que atraviesan los mismos -en el caso particular de la sentencia, los jóvenes menores de 28 años-. En el caso que nos ocupa, los hombres mayores de 50 años y que requieren una atención especial por parte del Estado, en pro de materializar el Estado Social de Derecho.

Además de lo anterior, el Alto Tribunal ha manifestado: "una de las formas especiales de acción afirmativa es la **discriminación positiva**, es decir, aquel trato diferente que propende por materializar la igualdad real, a través de

<sup>15</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-115 de 2017. M. P., doctor Alejandro Linares Cantillo.

acciones afirmativas de igualdad que recurren a criterios tradicionalmente utilizados para profundizar o al menos perpetuar la desigualdad, tales como el origen racial, el sexo o las preferencias sexuales (discriminación negativa), pero son utilizados, por el contrario, para romper esa situación de desigualdad o, al menos, para estrechar la brecha de la desigualdad no formalmente jurídica, aunque presente en la sociedad".

Por otro lado, para la Corte, cuando la edad es utilizada como límite para acceder a un empleo o para acceder a una prestación o a un beneficio, se convierte en un criterio semi sospechoso de discriminación negativa, ya que la edad se convierte en una barrera que, una vez alcanzada, nunca podrá superar el ser humano. Con cierta frecuencia la edad límite es utilizada como instrumento de discriminación irrazonablemente, particularmente con las personas de la tercera edad, resultando contrario al principio de igualdad<sup>16</sup>. Esto es muy distinto a lo que plantea el proyecto que hoy les presento, el cual sí establece una edad para acceder a un empleo, pero es una edad adulta y se extiende el derecho una vez alcanzada, mas no se coarta al llegar a cierta edad.

**VII. PLIEGO DE MODIFICACIONES:**

Con el propósito de ajustar el articulado propuesto para enmendar algunas imprecisiones semánticas, conceptuales y de redacción se proponen las siguientes modificaciones que en nada cambian el núcleo esencial del articulado propuesto por los autores.

ARTICULADO RADICADO	ARTICULO PROPUESTO A LA COMISIÓN PRIMERA
<b>Artículo 1º.</b> Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 11, de la Ley 1429, de 2010, con el fin de otorgarle beneficios tributarios para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios a los empleadores que vinculen laboralmente hombres mayores de 50 años y que, durante los últimos doce (12) meses, hayan estado sin contrato de trabajo; siempre que el empleador responsable del impuesto, incremente el número de	<b>Artículo 1º.</b> Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 11, de la Ley 1429, de 2010, con el fin de otorgarle beneficios tributarios para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios a los empleadores que vinculen laboralmente hombres mayores de 50 años y que, durante los últimos doce (12) meses, hayan estado sin contrato <b>vinculación laboral</b> de trabajo; siempre que el empleador responsable del impuesto,

<sup>16</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-093 de 2001. M.P., doctor Alejandro Martínez Caballero.

empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina, con relación al valor de dicha nómina de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.	incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina, con relación al valor de dicha nómina de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.
<b>Artículo 2º.</b> Modifíquese el artículo 11, de la Ley 1429, de 2010, el cual quedará así:	Sin modificación.
<b>Artículo 11.</b> 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 <b>y a hombres que sean mayores de 50 años</b> 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 <b>de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES)</b> 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 incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban al mes de	

<p>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.</p>		<p>sobre los aportes de empleados que se contraten para reemplazar personal contratado con anterioridad.</p>	
<p><b>Parágrafo 1°.</b> El beneficio de que trata este artículo solo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas.</p>	<p>Sin modificación.</p>	<p><b>Artículo 3°.</b> Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Sin modificación.</p>
<p><b>Parágrafo 2°.</b> 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 1° del artículo 259 del Estatuto Tributario.</p>	<p>Sin modificación.</p>	<p align="center"><b>VIII. PROPOSICIÓN</b></p> <p>Con fundamento en las razones expuestas, me permito rendir <b>PONENCIA POSITIVA</b> y en consecuencia continuar con el trámite del proyecto de ley en la Comisión VII de Cámaras de Representantes del proyecto de ley No. 320 de 2020 Cámara "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1429, DE 2010, LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO".</p>	
<p><b>Parágrafo 3°.</b> 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.</p>	<p>Sin modificación.</p>	<p>Cordialmente,</p>	
<p><b>Parágrafo 4°.</b> No podrán ser beneficiarias de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociadas.</p>		<p align="center"> <b>ÁNGELA SÁNCHEZ LEAL</b> Representante a la Cámara Coordinadora Ponente</p>	
<p><b>Parágrafo 5°.</b> El beneficio de que trata este artículo solo aplica para mujeres mayores de cuarenta (40) años <b>y hombres mayores de cincuenta (50) años</b> y en ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleado.</p>	<p>Sin modificación.</p>		
<p><b>Parágrafo 6°.</b> En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar</p>	<p>Sin modificación.</p>		

  

<p align="center"><b>IX. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</b></p> <p align="center"><b>PROYECTO DE LEY NÚMERO _____ DE 2020 CÁMARA</b></p> <p align="center"><b>"Por medio de la cual se modifica la Ley 1429 de 2010, Ley de Formalización y Generación de Empleo"</b></p> <p align="center"><b>El Congreso de Colombia</b></p> <p align="center"><b>DECRETA:</b></p> <p><b>Artículo 1°.</b> Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 11, de la Ley 1429, de 2010, con el fin de otorgarle beneficios tributarios para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios a los empleadores que vinculen laboralmente hombres mayores de 50 años y que, durante los últimos doce (12) meses, hayan estado sin vinculación laboral; siempre que el empleador responsable del impuesto, incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina, con relación al valor de dicha nómina de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.</p> <p><b>Artículo 2°.</b> Modifíquese el artículo 11, de la Ley 1429, de 2010, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 11.</b> 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 <b>y a hombres que sean mayores de 50 años</b> 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 <b>de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES)</b> 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:</p>	<p>El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban al mes de 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.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El beneficio de que trata este artículo solo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> 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 1° del artículo 259 del Estatuto Tributario.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> 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.</p> <p><b>Parágrafo 4°.</b> No podrán ser beneficiarias de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociadas.</p> <p><b>Parágrafo 5°.</b> El beneficio de que trata este artículo solo aplica para mujeres mayores de cuarenta (40) años <b>y hombres mayores de cincuenta (50) años</b> y en ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleado.</p> <p><b>Parágrafo 6°.</b> En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de empleados que se contraten para reemplazar personal contratado con anterioridad.</p> <p><b>Artículo 3°.</b> Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>
---	--