



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIII - Nº 151

Bogotá, D. C., miércoles, 23 de abril de 2014

EDICIÓN DE 20 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 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 179 DE 2013 CÁMARA

por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico”, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013.

#### I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DEL PROYECTO

El proyecto de ley es de origen gubernamental, radicado por la señora Ministra de Relaciones Exteriores doctora María Ángela Holguín el día 3 de septiembre de 2013 en el Senado de la República, donde agotó en su totalidad el trámite legislativo, llegando así a la Cámara de Representantes el día 18 de diciembre de 2013, y a la Comisión el 19 de marzo de 2014, de conformidad con lo estipulado por la Mesa Directiva y con base en el artículo 150 del reglamento Interno, fueron designados como ponentes los honorables Representantes doctor Carlos Arturo Piedrahíta Cárdenas, y doctor Juan Carlos Martínez Gutiérrez.

#### CONTENIDO

El proyecto de ley consta de 3 artículos, incluida la vigencia; en el cuadro que a continuación se presenta se exhibe su contenido de manera sintética:

Articulado	Contenido
Artículo 1º	Aprobación del Acuerdo de establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico
Artículo 2º	Perfeccionamiento del vínculo internacional.
Artículo 3º	Vigencia a partir de la promulgación y publicación en el <i>Diario Oficial</i> .

#### II. SÍNTESIS Y OBJETIVO DEL PROYECTO

La Alianza del Pacífico es un mecanismo de articulación política, económica y de cooperación e integración entre Chile, Colombia, México y Perú, con el objetivo de conformar un área de integración profunda en el marco del Arco del Pacífico Latinoamericano, que aliente la integración regional, un mayor crecimiento, desarrollo y competitividad.

El proyecto de ley pretende ratificar el acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013.

#### III. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

##### i) Marco legal

El 6 de junio de 2012, en Antofagasta, Chile: se suscribió el **Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico**, el cual constituye el principal instrumento jurídico de la Alianza, en la actualidad los países miembros están surtiendo los trámites internos para su entrada en vigor; en Colombia, el Acuerdo fue aprobado por la Ley 1628 de 2013 de 2013 y actualmente, se encuentra en la Corte Constitucional en trámite de revisión oficiosa de la ley.

El 4 de diciembre de 2011 se suscribió el **Memorando de Entendimiento** entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, el Gobierno de la República de Colombia, el Gobierno de la República de Chile y el Gobierno de la República de Perú **sobre la Plataforma de Cooperación del Pacífico**, con el objetivo de impulsar la cooperación entre los países miembros y con terceros; por las áreas contempladas: medio ambiente y cambio climático, innovación, ciencia y tecnología, micro, pequeñas y medianas empresas y desarrollo social.

La cooperación es un tema transversal que ha estado presente desde el inicio del mecanismo, y posteriormente se asignó como área prioritaria a un grupo técnico. Al interior del GTC se negoció el “**Acuerdo para el Establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico**”. Suscrito el 22 de mayo de 2013, en Cali, por los Cancilleres de los cuatro países.

##### ii) Finalidad del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico

Dentro del Grupo Técnico de Cooperación GTC, se propuso la creación de un Fondo de Cooperación como mecanismo que facilite, dinamice y permita la financiación de acciones de cooperación en el marco de la Alianza del Pacífico. Este grupo ha propuesto poner en marcha iniciativas como las siguientes: Al

interior del Grupo Técnico de Cooperación se han puesto en marcha algunas iniciativas tales como:

- El proyecto “Sinergia entre los países de la Alianza del Pacífico para el mejoramiento de la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas”.
- La “Red de Investigación Científica en materia de Cambio Climático”.
- La “Plataforma de Movilidad Estudiantil y Académica”.

Estas iniciativas y otras que se han propuesto en este marco, evidenciaron la necesidad de contar con un mecanismo que permita financiar e impulsar las acciones en las áreas temáticas priorizadas. Este instrumento de carácter vinculante obedece a la necesidad de proveer el marco jurídico que permita la institucionalización de un fondo con recursos de los cuatro países para el financiamiento de las actividades de cooperación (promoción y desarrollo de iniciativas, planes, programas y proyectos; intercambios de información y buenas prácticas; asistencia técnica; conformación de redes; realización de estudios y diagnósticos conjuntos; entre otras modalidades) que se adelanten al interior de la Alianza del Pacífico, en áreas como: medio ambiente y cambio climático; innovación, ciencia y tecnología; micro, pequeñas y medianas empresas; desarrollo social; y movilidad estudiantil y académica, entre otros.

El Fondo contará con aportes de Chile, Colombia, México y Perú, evidencia el espíritu de integración que caracteriza a la Alianza del Pacífico, y el deseo por trabajar conjuntamente en acciones que redunden en beneficio común de los cuatro países.

### iii) Aspectos operativos del Fondo

El Fondo estará constituido por los aportes anuales de los 4 países, así como posibles aportes provenientes de terceros. El aporte inicial para el primer año será de \$250.000 USD por país, el cual podrá aumentarse anualmente.

El Consejo de Ministros será la entidad encargada de aprobar el plan de trabajo del GTC y su respectivo presupuesto anual. El GTC será el responsable de la gestión del Fondo y de aprobar, coordinar y supervisar la ejecución de los proyectos programas y actividades de cooperación. Además La administración operativa estará a cargo de una de las Agencias de las partes integrantes del Fondo por un periodo de tres (3) años, esta función continuará por otro de los miembros del GTC por orden alfabético. La Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI) será la primera agencia que administrará el Fondo.

## IV. TRANSCRIPCIÓN “ACUERDO PARA EL ESTABLECIMIENTO DEL FONDO DE COOPERACIÓN DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO”

La República de Chile, la República de Colombia, los Estados Unidos Mexicanos y la República del Perú, en adelante “Las Partes”:

CONSIDERANDO que en el marco de la IV Cumbre de la Alianza del Pacífico, celebrada en Paranal, Chile, el 6 de junio de 2012, los Jefes de Estado de las Partes, motivados por el propósito de estrechar las relaciones entre los Estados Miembros de la Alianza, decidieron fomentar la integración, profundizar el intercambio comercial, incrementar la cooperación e intensificar sus flujos de inversión y con terceros mercados.

REAFIRMANDO la voluntad de las Partes de continuar trabajando decididamente para mejorar el desarrollo económico y social de sus pueblos, enfrentando la exclusión y desigualdad social en el marco del espíritu de cooperación e integración que anima la Alianza del Pacífico e impulsando las acciones orientadas hacia la consolidación de una relación estratégica entre ellas.

TENIENDO PRESENTE el Memorándum de Entendimiento sobre la Plataforma de Cooperación del Pacífico, suscrito en la ciudad de Mérida, Yucatán, México, el 4 de diciembre de 2011, que establece las áreas prioritarias para las actividades de cooperación de la citada Alianza.

ACTUANDO en el desarrollo del marco de las relaciones de cooperación que existen entre los Estados y con la voluntad de implementar mecanismos que permitan la ejecución de iniciativas en beneficio mutuo de los países de la Alianza del Pacífico,

ACUERDAN:

### ARTÍCULO I OBJETO

Las Partes deciden crear el “Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico” como mecanismo que facilite, dinamice y permita la financiación de acciones de cooperación en el marco de la Alianza del Pacífico.

Para la consecución de sus objetivos, el Fondo podrá:

- a) Recibir fondos de las Partes y de terceros para asegurar la ejecución de programas, proyectos y actividades de cooperación, y
- b) Financiar programas, proyectos y actividades de cooperación aprobados por el Grupo Técnico de Cooperación de la Plataforma de Cooperación del Pacífico (GTC).

### ARTÍCULO II CONFORMACIÓN DEL FONDO

El Fondo estará constituido por los aportes anuales de los Países que suscriben el presente acuerdo, así como por aportes provenientes de terceros, de acuerdo al procedimiento que las Partes convengan en el Reglamento Operativo del presente acuerdo.

Para los efectos del párrafo anterior, cada una de las Partes realizará un aporte inicial para el primer año de US\$250.000 (doscientos cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América). El monto del aporte para los siguientes años se decidirá por las Partes, con base en el informe de resultados y la programación de actividades que sea presentado por el Grupo Técnico de Cooperación de la Plataforma de la Alianza del Pacífico.

### ARTÍCULO III DESTINO ESPECÍFICO DEL FONDO

Los recursos del Fondo se regirán por el presente acuerdo y su Reglamento y se destinarán en su totalidad, de manera directa y específica, a los fines establecidos en los Artículos I y II del presente acuerdo. Las Partes garantizan la independencia administrativa y tributaria del Fondo y la libre movilidad de los recursos, y facilitarán su entrada y salida del territorio de cada una de las Partes.

Sin perjuicio de lo señalado, las adquisiciones y contrataciones en el marco de Proyectos financiados con recursos del Fondo se sujetarán a la legislación nacional de la parte en donde se realicen

dichas adquisiciones o contrataciones, en lo que fuera aplicable.

#### ARTÍCULO IV

##### ÁREAS Y MODALIDADES DE COOPERACIÓN

Las áreas de cooperación que se financiarán con los recursos del Fondo son las siguientes:

- a) Medio ambiente y cambio climático;
- b) Innovación, ciencia y tecnología;
- c) Micro, pequeñas y medianas empresas;
- d) Desarrollo social y
- e) Otras que las Partes determinen.

Las modalidades de cooperación serán las siguientes:

- a) Promoción y desarrollo de iniciativas, planes, programas y proyectos;
- b) Realización de estudios y/o diagnósticos conjuntos;
- c) Intercambio de información y normativas vigentes;
- d) Realización de actividades conjuntas de formación y capacitación, incluyendo intercambio de especialistas y técnicos;
- e) Asistencia y/o visitas técnicas de funcionarios, expertos, investigadores, delegaciones y practicantes;
- f) Conformación de redes, y
- g) Cualquier otra modalidad de cooperación que las Partes convengan.

#### ARTÍCULO V

##### ADMINISTRACIÓN DEL FONDO

El Consejo de Ministros será la entidad encargada de aprobar el plan de trabajo y su respectivo presupuesto anual.

El Grupo Técnico de Cooperación de la Alianza del Pacífico, en adelante GTC, será el responsable de la gestión del Fondo y de aprobar, coordinar y supervisar la ejecución de sus proyectos, programas y actividades de cooperación, de conformidad con los lineamientos establecidos para el Consejo de Ministros.

La administración operativa del Fondo estará a cargo de una Entidad de las partes integrantes del Fondo, para un periodo de tres (3) áreas. Dicha entidad podrá contratar a nombre de las Partes, y con cargo a los recursos del Fondo. Conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior, la primera Entidad Administradora del Fondo será la Agencia de Cooperación Internacional de Chile, y continuará esa función por otro de los miembros del GTC por orden alfabético. El GTC, a través de comunicaciones escritas, podrá acordar un orden distinto, según se estime pertinente.

El presente acuerdo contará con un Reglamento Operativo que será elaborado por el GTC, y aprobado por el Consejo de Ministros y su cumplimiento será obligatorio para las Partes.

#### ARTÍCULO VI

##### SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Cualquier diferencia derivada de la interpretación o aplicación del presente acuerdo será resuelta por las Partes mediante consultas amistosas por la vía diplomática.

#### ARTÍCULO VII

##### DEPOSITARIO

La República de Colombia es el Depositario del presente acuerdo.

#### ARTÍCULO VIII

##### ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor de este Acuerdo está sujeta al cumplimiento de los procedimientos legales internos de cada Parte.

Este Acuerdo entrará en vigor el primer día del tercer mes siguiente a la fecha en que el depositario reciba la última notificación por la cual las Partes le informen que los procedimientos referidos en el párrafo precedente se han completado, o en cualquier otra fecha que las Partes acuerden.

#### ARTÍCULO IX

##### ADHESIÓN

La adhesión de otros Estados al presente acuerdo se formalizará a través del correspondiente Protocolo de Adhesión al Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico y surtirá sus efectos a partir de la fecha en que este último entre en vigor.

Sin perjuicio de ello, los terceros Estados interesados en participar en los proyectos y actividades del Fondo, podrán hacerlo en calidad de cooperantes, salvo que las Partes de la Alianza dispongan algo distinto.

#### ARTÍCULO X

##### ENMIENDAS

Las Partes podrán convenir por escrito cualquier enmienda al presente acuerdo.

Toda enmienda al presente acuerdo entrará en vigor y formará parte del mismo, de conformidad con el procedimiento establecido en el Artículo VIII.

#### ARTÍCULO XI

##### DENUNCIA

Ninguna de las Partes podrá denunciar el presente acuerdo, sin haber denunciado el Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico.

La denuncia del Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico implicará la denuncia del presente acuerdo en los términos del artículo 16 del Acuerdo Marco.

No obstante lo anterior, los proyectos y actividades que se encuentren en curso, continuarán ejecutándose hasta su término, salvo que las Partes acuerden algo distinto.

Suscrito en la ciudad de Cali, República de Colombia, a los 22 días del mes de mayo del 2013, en un ejemplar original en el idioma castellano, que queda bajo custodia del Depositario, el cual proporcionará copias debidamente autenticadas del presente acuerdo a todas la Partes.

#### EL DECRETO

##### RAMA EJECUTIVA DEL PODER PÚBLICO

##### PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 5 de agosto de 2013

Autorizado. Sométase a la consideración del Honorable Congreso de la República para los efectos constitucionales.

(Fdo.) JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

La Ministra de Relaciones Exteriores,

(Fdo.) *María Ángela Holguín Cuéllar.*

##### DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el “Acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico”, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el “Acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico”, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D. C., a”

Presentado al Honorable Congreso de la República por la Ministra de Relaciones Exteriores.

La Ministra de Relaciones Exteriores,

*María Ángela Holguín Cuéllar.*

**V. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 179 DE 2013 CÁMARA**

por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico”, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013.

Artículo 1°. Apruébese el “Acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico”, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el “Acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico”, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

De los honorables Representantes,

  
CARLOS ARTURO PIEDRAHÍTA C. Ponente

  
JUAN CARLOS MARTÍNEZ G. Ponente

**VI. PROPOSICIÓN**

En cumplimiento del encargo hecho por la Mesa Directiva de la Comisión Segunda de la Cámara de Representantes y con fundamento en los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir ponencia para primer debate al **Proyecto de ley número 179 de 2013 Cámara**, por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico”, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013.

En virtud de lo anterior, atentamente le solicitamos se dé primer debate al **Proyecto de ley número 179 de 2013 Cámara** y se apruebe por los honorables Representantes de la Comisión Segunda de la Cámara.

De los honorables Representantes,

  
CARLOS ARTURO PIEDRAHÍTA C. Ponente

  
JUAN CARLOS MARTÍNEZ G. Ponente

**PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 261 DE 2013 CÁMARA**

por medio de la cual se expiden normas para reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral y se crea el empleo de emergencia.

**1. ORIGEN DE LA INICIATIVA**

La presente iniciativa es de origen parlamentario y fue radicada por las bancadas de Senado y Cámara del Partido Liberal Colombiano, no sin antes aclarar que la misma, fue un compromiso que adquirió el partido liberal con el Gobierno del Presidente Juan Manuel Santos, durante el trámite de la Ley 1429 de 2010, más conocida como Ley de Primer Empleo.

**2. ALCANCE**

De acuerdo con la exposición de motivos del proyecto, uno de los retos más importantes en materia laboral, es la creación de empleo con cubrimiento para todos los sectores de la población económicamente activa del país.

Es de aclarar que la Ley 1429 de 2010, “Ley de Primer empleo”, abarcó importantes sectores poblacionales como los jóvenes, empleos cabeza de familia, las mujeres de 40 años, los reinsertados, los empleados con menos de dos salarios mínimos, pero quedó por fuera un grupo poblacional de suma importancia, el de los mayores a 50 años, ad portas a obtener una pensión y que debido a situaciones generalmente de oportunidad no pueden acceder a un puesto que les permita lograr ese subsidio en sus últimos años de su vida.

**3. REALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA**

En la información que se presenta en la exposición de motivos y que se ratifica en la ponencia para primer debate, la situación de empleabilidad en Colombia se ha visto influenciada por la expedición de la Ley de Primer Empleo en materia de oferta laboral medida por la Tasa Global de participación, la cual pasó de 51,8 a 56,8%.

Esto demuestra que un mayor número de colombianos está participando activamente en el mercado laboral y que la oferta laboral se ha aumentado igualmente de forma sostenible, acompañada con una tendencia decreciente en la tasa de desempleo, que paso de 15,5% en 2002 a 9.6% en 2013.

“Reconoce el ministerio que este nuevo panorama, por demás positivo, de empleabilidad en Colombia fue influenciado por la Ley de Primer Empleo que permitió que los aportes parafiscales fueran requisito para la deducción de salarios.”, dice el texto de la ponencia para primer debate.

El mismo efecto se buscó en el beneficio contenido en la Reforma Tributaria que descargó a los empresarios del pago de dos parafiscales (SENA e ICBF) y del aporte a salud para estimular la creación o formalización laboral, lo mismo que al arranque de la locomotora de la infraestructura.

**4. EFECTOS DE LA LEY DE PRIMER EMPLEO**

En un análisis adelantado por el Ministerio del Trabajo y después de una revisión de la información contenida en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), 69.938 empresas aumentaron su nómina, en términos del valor y el número de empleados, respecto a diciembre de 2010.

La Tabla 1 presenta las contrataciones efectuadas por las empresas que cumplirían con los requisitos de la Ley 1429 de 2010.

**Tabla 1**

**Población potencial beneficiaria de la Ley 1429 que ha sido contratada por empresas que han incrementado su nómina en términos del valor y número de empleados. Enero 2011 – junio 2012<sup>1</sup>**

Población	Empleos formales a diciembre de 2011	Empleos formales a junio de 2012
Jóvenes menores de 28 años	416.111	460.699
Mujeres mayores de 40 años	59.888	110.035

Fuente: PILA - Cálculos Ministerio del Trabajo - DGPESF

La Exposición de Motivos advierte que: “En el 2012 se presentó un incremento en la población de mujeres mayores de 40 años (potenciales beneficiarias) que representa el 83% del acumulado alcanzado a diciembre de 2011 (primer año de implementación de la Ley). Por su parte el incremento evidenciado para la población menor de 28 años fue solamente de un 10% durante los periodos mencionados. Esto permite evidenciar una mejor dinámica en los beneficios asociados a la población de mayor edad frente a la población joven para el periodo en referencia”.<sup>2</sup>

**Tabla 2**

**Población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada Total nacional – Trimestre móvil (2012 - 2013) Resultados en miles**

Población Total Nacional	Marzo - mayo		Variación	
	2012	2013	Absoluta	%
Ocupados	20.602	20.778	176	0,9
Desocupados	2.455	2.290	-164	-6,7
Inactivos	12.614	13.130	515	4,1
Subempleados Subjetivos	7.461	7.405	-57	-0,8
Subempleados Objetivos	2.871	2.724	-148	-5,1

Fuente: DANE GEH  
 Nota: Resultado en miles. Por efecto de redondeo en miles los totales pueden diferir ligeramente.  
 Nota: Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo 2005

TOTAL NACIONAL	Variación estadísticamente significativa	Límite Inferior	Límite Superior	Error Relativo %
Ocupados	No	20.627	20.928	0,4
Desocupados	Si	2.215	2.366	1,7
Inactivos	Si	12.684	13.275	0,8
Subempleados subjetivos	No	7.259	7.551	1,0
Subempleados objetivos	Si	2.638	2.809	1,6

Fuente DANE, Equipo Datos Macroscopios

Fuente: Página DANE. Consultada el 2 de agosto de 2013. [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/echpres\\_web\\_ech\\_may\\_corta13.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/echpres_web_ech_may_corta13.pdf)

Al analizar las cifras de desempleo del trimestre marzo a mayo de 2013 existe una reducción frente al mismo trimestre del año 2012, la cual se establece en 0,2 puntos porcentuales.

Mientras en 2012, para el trimestre en mención, hubo un total de ocupados de 20.602 personas para el mismo trimestre de 2013 los ocupados ascendían

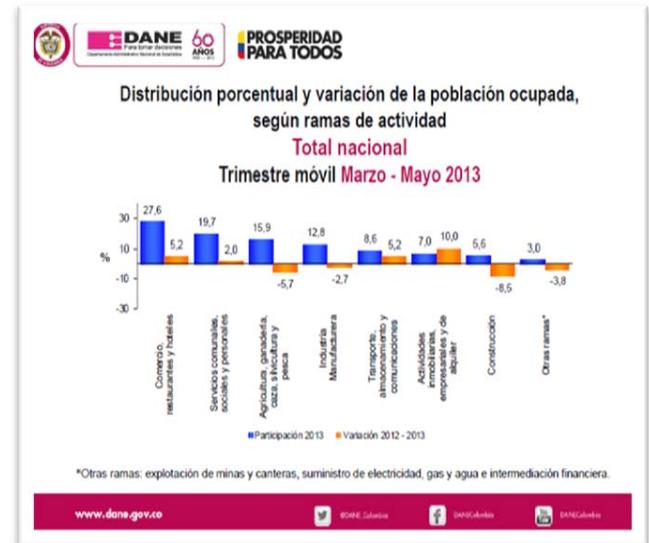
<sup>1</sup> Colombia. Gaceta, no obstante la inclusión de este órgano, independiente de la administración, podrá ser considerado como una buena práctica corporativa que le permitirá a la sociedad tener prioridad en materia de préstamos en el sector financiero, beneficios tributarios que podrá establecer el Gobierno Nacional entre otros. Ponencia para primer debate al **Proyecto de ley número 261 de 2013 Cámara**, por medio del cual se expiden normas para reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral y se crea el empleo de emergencia. Si bien esta población ha sido identificada a través de los incrementos en número de empleados y monto de la nómina de las empresas, esto no se traduce automáticamente en que las empresas sean beneficiarias de la ley.

<sup>2</sup> Colombia. Gaceta Constitucional 177 de 2013. **Proyecto de ley número 216 de 2013 Cámara**, por medio de la cual se expiden normas para reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral y se crea el empleo de emergencia.

a 20.778 con una variación positiva de 0,9 puntos porcentuales. De igual manera cabe destacar que los desocupados disminuyeron de 2.445 a 2.290 arrojando una variación -6,7 puntos porcentuales.

Así mismo, como se ve en la tabla N° 3 la rama de actividad que más contribuyó a aumentar los niveles de ocupación fue la de comercio, restaurantes y hoteles con el 1,4%, seguida de la actividad inmobiliaria, empresarial y de alquiler con un 0.6%.

**Tabla 3**



**5. COMENTARIOS DE ENTIDADES**

El Departamento para la Prosperidad Social, emitió un concepto jurídico sobre la viabilidad de la propuesta que se pone a consideración. Advierte sobre la posible inconstitucionalidad de la primera parte del texto por considerar que esta debía tener el Estudio de Impacto Fiscal que el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 establece para aquellas iniciativas que como esta, generan beneficios tributarios a un sector de la población.

Sobre el particular es válido resaltar lo que en un comienzo se expresó y es que la mencionada propuesta fue presentada porque durante el trámite de la Ley de Primer Empleo se dejó pendiente este tema con el Gobierno Nacional y quienes participaron en la discusión y aprobación de la misma en 2010, se comprometieron con la administración nacional a impulsarla.

El segundo comentario, sobre el capítulo de “empleo de Emergencia”, es acogido en su totalidad y por lo tanto los cambios que se proponen aquí reflejan esta decisión.

**6. FORO DE AGOSTO 15 DE 2013. COMISIÓN TERCERA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES**

Debido al interés que este tema despertó a nivel nacional y como solicitud expresa de los miembros de la Comisión Tercera se realizó un Foro el día 15 de agosto de 2013 al que asistieron expertos en el tema y quienes aportaron diferentes posiciones sobre el articulado.

Entre los asistentes estuvieron el Viceministro de Hacienda, Andrés Restrepo, Jorge Bustamante, Director del DANE, Lina María Castaño, directora de Desarrollo Social del DNP, Eduardo Visbal de Fenalco, Julián Alberto Moreno del Ministerio de Trabajo, Alberto Mejía Gallo, de la superintendencia de para las Cajas de Compensación Familiar, Gina Lorena Santana del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, entre otros.

**6.1. Simón Gaviria Muñoz. Coordinador Ponente.**

En primer lugar, hicimos una explicación del alcance del proyecto de ley tal como lo concebimos desde su redacción partiendo del mismo principio que tenía la Ley de Primer Empleo y que apuntaba a seis cosas: generar incentivos a las empresas para contratar personas de unos tipos de población específicos (madres cabeza de familia, jóvenes menores de 25 años, discapacitados, personas cuyos ingresos fueron 1,5 salarios mínimos legales mensuales vigentes etc...); que su principal valor no es la competitividad sino la posibilidad de generar igualdad y atacar la pobreza, de hecho se han creado 2,3 millones de empleos y 660 mil de estos vincularon a jóvenes; también logramos que la gente no perdiera su Sisbén, porque se vinculaba a un empleo transitorio porque ello debe depender de su nivel de pobreza; se logró excluir a las personas que ganaran hasta 3 millones de pesos de la Retención en la Fuente y se eliminaron 700 mil trámites ante el Ministerio del Trabajo.

Pero muchos de estos beneficios quedaron sin piso con la Reforma Tributaria del 2012 en la que el Gobierno Nacional tomo la decisión de desmontar los parafiscales para financiar el SENA y el ICBF en lugar de trabajar con impuestos al trabajo y creo un impuesto que denominó el CREE, que ha tenido serias dificultades en el recaudo. El concepto que motivó este cambio era que los sectores que emplean mucha gente iban a tener un alivio y se recarga a los que tiene mucho capital y generan poco empleo como el sector minero, el sector petrolero, el financiero, entre otros.

Entonces esta herramienta de la Ley 1429, que era el descuento del pago de parafiscales de cerca del 12% se perdió; por eso, consideramos que había que mantener lo que ya se tenía acordado en primer empleo y que ayude a abaratar los costos de producción ya que la norma hacía un 12% más barata la mano de obra.

Así mismo, está el tema de los mayores de 50 años, quienes han sido discriminados en Colombia y cuya oportunidad de pensionarse, se disuelve en el tiempo por cuenta de que a esa edad no tienen oportunidad de ser vinculados y terminan siendo informales. Aquí pasa lo inverso al caso de los jóvenes, es decir a los primeros no los contratan porque están sobre calificados y a los segundos porque no tienen experiencia. En el caso de los jóvenes los beneficios duran por dos (2) años, pero en el caso de los mayores de 50 nos gustaría que estos duraran hasta que la persona se pensione.

Es de aclarar que la gente en Colombia no se pensiona, la cobertura pensional es de sólo 27%, casi 3 de cuatro colombianos no se pensiona por esto era tan importante la pensión familiar para el Congreso. Ser formal debe ser mejor que ser informal, a una persona deben darle la posibilidad de su pensión.

**6.2. Andrés Restrepo.- Viceministro de Hacienda.**

A reglón seguido intervino el Viceministro de Hacienda, doctor Andrés Restrepo quien hizo algunas precisiones sobre el articulado.

Aseguró que si existe una situación particular en el mercado laboral y dijo que el proyecto acierta en el tema de la reintegración laboral para los mayores de 45 años en mujeres y 50 años los hombres, por ser un grupo difícil de ubicar en el mercado laboral, pero que no está de acuerdo en mantener los beneficios abiertos en el tiempo.

Consideró que precisamente en la lógica, garantizar la estabilidad laboral no puede convertirse en una limitación o una talanquera para garantizar esa estabilidad laboral. La norma laboral es precisa y taxativa sobre las causales para acabar con los contratos laborales, estos no se pueden acabar sin justa causa, debe darse una indemnización etc..., si esto no queda claro, lo que contiene el artículo del proyecto puede convertirse en un problema y desincentivar la contratación de este mismo personal. Una vez acceda al trabajo, las condiciones deben ser de igualdad para todos los trabajadores.

Llamó también la atención sobre el efecto fiscal que traería tener el beneficio en el tiempo por cuanto este se va volviendo acumulativo, en el primer año serían 10 pesos y en el segundo serían 10 pesos nuevos más los que tiene del año anterior y así sucesivamente, por eso insistió en que los beneficios deben estar limitados en el tiempo.

Igualmente se refirió a la propuesta que daría beneficios a las empresas exportadoras e importadoras que por cuenta de la balanza de cambio entren en crisis y afecten directamente la contratación de personal. Frente a este tema el Viceministro advirtió que es muy difícil para un economista, definir cuándo hay un desalineamiento de la tasa de cambio, cuando el problema tiene que ver con la productividad específica del sector o cuándo esas empresas no pudieron hacer reconversión y allí se preguntaría el Estado hacia dónde iría ese beneficio realmente.

Reconoció que la propuesta no establece una obligación sino una posibilidad para el Estado de aplicar las normas, pero que conociendo al sector empresarial, todos querían el beneficio y posiblemente todos anexarían razones válidas para ello. “Vamos a vernos abocados a tener que cumplirle a todos los sectores porque todos van a llegar con argumentos válidos frente al tema”.

**6.3. Presentación del doctor Jorge Bustamante, Director del DANE.**

Una de las intervenciones más contundentes del Foro estuvo a cargo del Director del DANE, quien presentó cifras sobre la dinámica de la generación de empleo en Colombia desde el año 2010 al 2012.



El director del DANE presentó un árbol poblacional para ubicar a los asistentes sobre cuánta es la población total en Colombia: 45 millones 245 mil personas, en el año 2012, de esta población el 27,7% corresponde a personas entre 10-24 años; el 39,5% de 25-55 años y de 55 años y más el porcentaje es de 14,7%.

La población en edad de trabajar es de 35 millones 781 mil y de esos: 31,5% corresponden a personas entre 10 a 24 años; 49,9% entre 25 a 54 años

y 18,5% a personas mayores de 55 años y económicamente activa son 23 millones 091 mil personas y la población que no está en edad de trabajar son 9 millones 651 mil personas y los inactivos son 12 millones 631 mil.

De la población económicamente activa hay 2 millones 394 mil desocupados y 20 millones 696 mil ocupados. Aunque los datos son del 2012, el Director del DANE sugirió que en la página de la entidad están más actualizados estos datos.

Paso a explicar la dinámica del empleo en Colombia presento el siguiente cuadro ilustrativo:



PANORAMA GENERAL

CRITERIO	2011-2010	2012-2011
Tasa de Crecimiento	4,20	3,38
Empleo particular	3,90	6,24
Empleo del gobierno	0,33	4,27
Cuenta propia	0,43	4,70
Patrón o empleador	1,99	2,97
Trab familiar sin remuneración	6,72	3,96
Trabajador sin remuneración en otras empresas	16,05	6,63
Jornalero o Peon	2,69	-4,89
Otro	20,72	-4,43
Empleos Generados	806.188	676.907

Crece el empleo, se revierte la tendencia de flexibilización laboral (intensiva en empleo cuenta propia).

Es claro, aquí la tasa de crecimiento fue de 4.2% entre 2010-2011 y de 3.38% 2011-2012; el empleo particular pasó de 3.90 en el lapso 2010-2011 a 6.24% para el año siguiente 2011-2012. Con lo anterior, se ve que empieza a disminuir la tasa de crecimiento y está creciendo el empleo particular así como el empleo por cuenta propia, lo que implica que la formalización laboral se ha ido incrementando.

De todas maneras el empleo generado para el año 2011 fue de 806.188 y para el año siguiente 2012 se generaron 676.907 empleos lo que implica según el Doctor Bustamante que se está viendo un proceso de formalización muy interesante que sin duda ha sido impulsado por la norma que se expidió en el año 2010.

Las Tasas de crecimiento para el rango entre 10-24 años 2010-2011 6,57 y de 2011-2012 4,09; entre el rango de 25-54 años 3,07 y 2,55 respectivamente y para mayores de 55 años 6,65 y 6,43, este último es un poco mayor en términos relativos.

Advirtió que el desempleo juvenil es un problema cuantitativo y el problema del empleo para mayores es un fenómeno cualitativo y que así mismo en los mayores los ingresos comparativamente son menores, hay mayor duración en el desempleo, debilitamiento de la relación laboral de dependencia (menos empleo asalariado, más empleo cuenta propia) y mayor incidencia de la informalidad. En parte debido al tipo de posición ocupacional más predominante.



Ingresos Laborales Promedio por Rango de Edad (Miles de \$ Corrientes)

ITEM	2010	2011	2012
TOTAL	718	752	770
10 a 24	433	458	479
25 a 54	795	839	856
55 y más	672	679	710

El cuadro que se presenta refleja que la experiencia no se ve reflejada en los ingresos laborales de las personas en Colombia. Los jóvenes tienen mayor preparación pero menos experiencia y los adultos tienen menor preparación o capacitación pero mayor experiencia. Por eso lo que se ve es que se ha optado por hacer un reconocimiento mejor a los jóvenes.



Semanas Promedio de Duración del Desempleo

ITEM	2010	2011	2012
TOTAL	23,2	21,9	20,4
10 a 24	17,9	16,7	15,3
25 a 54	25,7	24,6	22,8
55 y más	33,0	31,4	30,1

Así mismo, deajo en claro que si bien hay más desempleados jóvenes, la duración promedio (acotada) del desempleo de individuos de 55 años o más es el doble que la de los jóvenes. Así por ejemplo, en el 2011 una persona mayor de 55 años demoraba 33 semanas en conseguir empleo mientras un joven solo demoraba cerca de 18 semanas; para 2012 aunque bajó para los rangos de edad la diferencia sigue siendo del 50%, 30 semanas y 15 semanas. El rango intermedio demoró 26 semanas en 2011 y en 2012, 23 semanas, que mantiene una diferencia importante, entre estos rangos de edad.

Advirtió que la dinámica laboral que se presenta en esta exposición es suficiente justificación para sacar adelante este proyecto de ley. Igualmente las series históricas que presenta el DANE o el hecho de que la mayoría de las personas mayores de 50 años (62,8% en 2010 y 72,13% en 2012) se encuentran por cuenta propia, es decir están desprotegidos y asumen de igual manera la afiliación a salud y a pensión. Esto lo que demuestra es que los mayores no están formalizados.

**6.4. Lina María Castaño, Directora de Desarrollo Social del DNP**

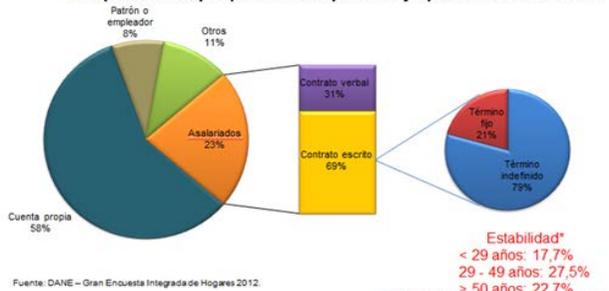
La doctora Castaño, desarrollo todo el Contexto social y laboral de las personas mayores de 50 años: Mercado laboral y los Indicadores Sociales; así mismo, las políticas públicas en materia de incentivos tributarios y otros programas.

En el 2012 en Colombia habían 9 millones de personas mayores de 50 años, es decir el 20% de la población. De acuerdo con las cifras del Ministerio del Trabajo el 31% de las personas con edad de pensionarse logran obtener una pensión y entre los mayores de 50 años, que se encuentran activos en el mercado laboral, el 5,7% se encuentra buscando empleo es decir (290 mil personas).

En el tema de participación laboral el porcentaje de inactivos en mayores de 50 años es mayor que el de jóvenes 44% frente a 18% en el segundo grupo, entendiendo por inactivos aquellas personas que tienen discapacidades, las que laboran en el hogar o muchos que dejan de buscar empleo porque se cansan.

58% de los ocupados mayores de 50 años es independiente y 55% de los asalariados tiene contrato a término indefinido.

Ocupados >50s por posición ocupacional y tipo de contrato laboral



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares 2012.

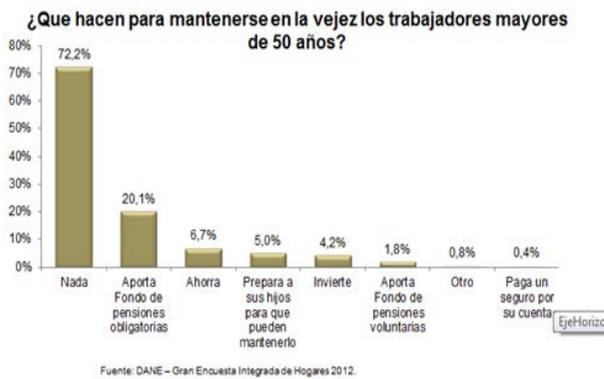
Estabilidad\*  
 < 29 años: 17,7%  
 29 - 49 años: 27,5%  
 > 50 años: 22,7%

La situación de los mayores de 50 años se explica en el cuadro anterior y se deja en claro que el 23% de esta población vive como asalariado, es decir tienen calidad laboral, estabilidad, en la mayoría de los casos tienen contrato escrito y a término indefinido. Explica igualmente que este grupo tiene la menor tasa de pobreza pero serios problemas de informalidad llegando esta a un 75.8% del total de la población mayor de 50 años.

Por ese mismo fenómeno de informalidad que los envuelve el grupo de mayores de 50 años no cotiza porque piensan que ya no van a alcanzar el incentivo y lo peor de todo es que un 72.2% de esta población no hace nada para mantenerse en la vejez como se ve en el cuadro siguiente:



Son pocos los mayores de 50 años que aportan o invierten para su futuro.



El DNP presenta una cifra más alarmante sobre el tiempo en que esta población está cesante, en promedio dura entre 2 y 3 años buscando empleo y algunos se cansan de buscarlo.

A todo lo anterior se suma el nivel educativo de este tipo de población, un 63% solo tiene hasta primaria, no tienen niveles de formación, certificación laboral de acuerdo a la experiencia.

Aunque se presenta una menor tasa de desempleo en esta población, las personas que conforman este grupo tienen una baja oportunidad de cotizar porque no es fácil su ubicación laboral porque se demoran más en conseguir un empleo como ya se vio.

¿Qué se está haciendo frente al tema? Muchas de las cosas que se aplican para este sector están contenidas en la Ley 1429 de 2010 como los incentivos a nuevas pequeñas empresas en materia de progresividad en aportes a Sena, ICBF, cajas de compensación y a salud (subcuenta solidaridad del Fosyga); en registro mercantil y en impuesto de renta.

También están los incentivos a empresas existentes antes de 2011 las cuales se benefician con descuento en renta por aportes al Sena, ICBF, cajas de compensación, el aporte a salud (subcuenta solidaridad) y a Fondo de Garantía de Pensión Mínima.

Estos dos beneficios aplican para poblaciones de personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración, en condición de discapacidad, cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisbén, mujeres mayores de 40 años y empleados que devenguen menos de 1.5 smmlv.

También están los incentivos de la Ley 1607 de 2012 la cual contempla beneficios en descuentos en renta y exenciones de pago de los parafiscales del

Sena e ICBF, y de los aportes a la seguridad social en salud a todos trabajadores que devenguen menos de 10 smmlv y, los que se entregan en la Ley 590 de 2000, que otorga beneficios graduales en los aportes de parafiscales destinados al Sena, el ICBF y las Cajas de Compensación Familiar para las micro, pequeñas y medianas empresas que se constituyan e instalen.

Existen incentivos para la empleabilidad en varios aspectos: Incentivo a la capacitación para el empleo, el programa Trabajemos Unidos, la Ruta de ingreso y empresarismo, capacitación micro empresarial, mujeres ahorradoras en acción y recuperación de activos improductivos a los cuales la población mayor de 50 años ha accedido en un 6%, 10%, 31%, 37%, 27%, y 12%, respectivamente.

Grupos		Personas	%
En edad de pensionarse (aprox.)	Pensionados	1.629.000	18%
	Actuales	1.213.174	13%
	Colombia Mayor Por cubrir a 2014	1.186.826	13%
	<b>Total</b>	<b>2.400.000</b>	<b>27%</b>
Activos (aprox.)	Cotizantes a pensiones	1.014.000	11%
	<b>BEPs</b>	<b>3.970.328</b>	<b>44%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>9.013.328</b>	<b>100%</b>

Finalmente dejó en claro cuáles son los retos poblacionales que debe enfrentar el Estado frente a los más de 9 millones de colombianos mayores de 50 años entre los que nombró: Formación y reentrenamiento, emprendimientos para estos grupos de edad, implementación de los beneficios económicos periódicos y programas de adaptación para la vejez.

**6.5. Luis Eduardo Otero, Director de Dansocial:**

Al intervenir el Director de Dansocial advirtió que el sector solidario ha desarrollado varios programas de reemprendimiento y emprendimiento laboral en el que se han involucrado personas mayores, dando un empleo digno y decente a este sector de la población.

Explicó que tienen 8 millones de colombianos activos, asociados directamente o a través de las entidades vinculadas. Recordó que han puesto en marcha 500 mil empleos utilizando la estrategia de la transversalidad y de alianzas entre el sector privado y el sector productivo.

**6.6. Julián Alberto Moreno, Representante del Ministerio del Trabajo:**

El representante del Ministerio del Trabajo empezó su intervención recordando que la tasa de desempleo de este año es la más baja de la última década, aunque aún se tienen inconvenientes en algunas regiones del país, hay avances importantes en todas las regiones. Aunque hay municipios como Cali, Cúcuta o Pereira que presentan tasas de desempleo por encima del promedio nacional.

Mencionó que no en todos los sectores y regiones el empleo se genera de la misma manera, y que por tanto, las políticas del Ministerio deben ajustarse a las necesidades de cada región y/o sector. También afirmó que aún hay problemas de informalidad laboral y que se está trabajando en ello.

Como uno de los mecanismos que el Ministerio ha desarrollado para la protección de los trabajadores colombianos, mencionó el mecanismo de protección al cesante al cual podrán acceder 19 mil empleados

al mes que seguirán contado con protección social durante 6 meses al perder su empleo.

La otra estrategia es el nuevo servicio de empleo y para ello hasta el momento se han creado 120 centros en todo el país. De tal manera que de forma fácil, ágil y eficiente las personas encuentren las ofertas laborales a su alcance de manera gratuita, y de la misma forma, los empleadores puedan encontrar la fuerza laboral que demandan. Hoy en día hay más de 1.400 empleadores que han inscrito cerca de 9.900 vacantes y más de 80.000 hojas de vida inscritas y se han remitido a una oportunidad laboral entre 7.000 u 8.000 personas. Este es un sistema transparente al que pueden acceder todos los colombianos.

De otra parte, la cobertura en el sistema pensional es un reto. Es necesario generar mecanismos alternativos de protección en la vejez que respondan a las realidades laborales del país. Uno de estos mecanismos se encuentra en el Acto Legislativo número 01 de 2005 que permitió que los individuos que devengan menos de un smmlv puedan acceder al sistema de ahorro flexible o voluntario que les brinde una protección durante su vejez la cual, no es una pensión sino un ingreso vitalicio en su vejez.

También afirmó que se impulsa el Programa “Colombia Mayor” creado en la Ley 100, el cual otorga un subsidio entre 40 y 75 mil pesos a los adultos mayores de 65 años sin ingreso alguno. Lo que se busca con este programa es que todos los mayores de 65 años de Sisbén 1 y 2 tengan este subsidio en 2018 a través del Fondo de Solidaridad Pensional.

Respecto al proyecto de ley, el Ministerio del Trabajo siempre ha estado de acuerdo con este tipo de proyectos que vinculan incentivos para la generación de empleo de poblaciones vulnerables o con baja empleabilidad; en este sentido.

La tasa de desempleo en los rangos de edad de mayores de 50 años es menor al promedio nacional pero también es la menor oferta laboral. Esto es probablemente resultado de un fenómeno denominado en la literatura como trabajador desalentado. En general esta población no encuentra fácilmente un nuevo puesto de trabajo y se retira de la búsqueda de empleo, reduciendo así la tasa de desempleo no porque encontró trabajo sino porque se retiró de la búsqueda.

Prueba de ello es la duración del desempleo de esta población que es de aproximadamente de 14 meses en contraste con el promedio nacional de 6 aproximadamente.

La cifra más preocupante, 17 millones de personas en el sistema de pensiones y de estos solo 2 millones van a llegar a pensionarse y por eso debemos apoyar la generación de empleos formales que permitan que más colombianos puedan ahorrar para su vejez.

Este tipo de políticas incentiva que más adultos mayores puedan llegar a pensionarse porque tienen acceso a trabajos formales. Y si bien algunos no lograrán pensionarse, el Gobierno Nacional impulsa programas como sistema BEPS y Colombia Mayor, y de esta forma son muchos más los colombianos que podrán tener protección en su vejez.

**6.7. Alberto Mejía Gallo, Superintendencia de las Cajas de Compensación Familiar:**

Llamó la atención sobre la incidencia de las Cajas de Compensación Familiar dentro de este proyecto. Estas son unos aliados importantísimos para el Gobierno Nacional en la generación de empleo por ser un sector ligado fuertemente al sector empresarial. Las cajas se nutren de las empresas que se afilian y estas de los empleados que se afilian.

Los pagos que los empleadores hacen se devuelven por la vía de la compensación a los trabajadores.

Las cajas de compensación involucran en sus actividades la concientización de la necesidad de formalizarse desde el nacimiento de la empresa, incluyendo los costos en salud en los mismos parafiscales, etc...

Indiscutiblemente, la cajas últimamente se han volcado a la protección empresarial, para nosotros es más importante que las empresas pervivan que generar nuevas empresas. Pero la superintendencia estará atenta a la legislación que se expida a través de esta norma a fin de que se cumplan.

**6.8. John Fernando Pastos Avendaño, de la Asociación de Desempleados de Colombia:**

Tiene dos mensajes importantes: primero, que el Estado debe aportar a un sector muy importante, el padre de familia mayor de 40 años tiene una gran presión por el mantenimiento de su familia. El segundo, el tema de la inclusión social. El Gobierno lo que ha hecho es cerrarnos las puertas por eso, nos hemos reunido con todo el mundo pero nos han cerrado las puertas.

El trabajo digno, y el trabajo decente, es diferente. El primero es con todo, y el segundo no cubre todo lo que la ley manda. Queremos hablar y participar, esto generaría el mensaje de inclusión por parte del Estado.

Comento que ahora por ejemplo, solo les dan el seguro de desempleo a personas que están trabajando y pierden el empleo y esos recursos importantes que iban para personas que no estaban trabajando desde hace tiempo, se nos fueron.

Finalmente, dijo i) hay que dignificar el término desempleado, este se usa peyorativamente. Usted no es una persona culpable por no tener empleo y ii) el desempleado no es un vago que no quiere trabajar.

**6.9. Gina Lorena Santana, Representante del SENA:**

Aseguró que muchas de las ideas que se escucharon las viene trabajando el SENA no como una acción directa hacia esta población pero sí en su quehacer diario.

El SENA trabaja en dos acciones de formación: Técnica y Complementaria. El enfoque es impulsar competencias para permitir una formación para la vida que puede ser titulada que dura 2 años y la complementaria que son cursos cortos entre 40 y 320 horas. La primera es presencial y segunda puede ser presencial pero también virtual y tiene curiosamente mayor demanda.

Un ejemplo de este tipo de formación complementaria como la de “Jóvenes Rurales Emprendedores”, aprenden a hacer algo, cultivar, producir en ciudad, en general son modalidades cortas de formación; generamos capacidades técnicas, fortalecemos capacidades técnicas y desarrollamos habilidades empresariales. Una vez se termina el aprendizaje se logra que los jóvenes generen unidades productivas,

por ello se les da múltiples herramientas, materiales y capital semilla. El SENA ofrece dos caminos después de formar: la vinculación laboral o intermediación laboral y el emprendimiento.

Agencia pública de empleo, está dirigido tanto a personas naturales como jurídicas y lo que busca es orientar a las personas hacia los empleos que existen y a atender poblaciones vulnerables que requieran mayor orientación tanto en temas psicosociales así como la oferta que exista.

El Sena tiene varias rutas a través de tres programas como son: el programa de emprendimiento del Sena, el Fondo Emprender, El programa para las micro y pequeñas empresas. Unidad productiva, micro y pequeña empresa que busca apoyar el tejido empresarial del país.

La ruta de emprendimiento, el emprendedor pasa por los diferentes programas, para poder tener una empresa.

Cuando estamos trabajando la formación paralelamente trabajamos actividades que permita mejorar el perfil de emprendedor y esto sea un proyecto de vida. Cómo lo hacemos, ofrecemos servicios en fomento de cultura emprendedora, formular su proyecto de emprendimiento, y financiación, acompañamos la puesta de la empresa. Durante 1 o 2 años iniciales, fortalecimiento empresarial, requiere atención, asociatividad y mejoramiento.

Acciones directas para pensionados ofrece el mismo valor que se da a los emprendimientos pero además unas orientaciones en materia de cambio de vida para que el resultado final sea un proyecto de emprendimiento, más empresas, más empleo.

El Fondo Emprender es un instrumento de financiamiento del Gobierno Nacional y se entregan 106 millones de pesos por emprendedor. Este recurso puede ser condonado o no condonado dependiendo del comportamiento de emprendedor. El 70% de nuestros emprendimientos están vivos y 30% han mutado y un 20% que han cambiado de lugar y que después de 10 años es difícil de seguirles la pista.

## 7. EL ARTICULADO Y SUS MODIFICACIONES

Las modificaciones que se presentan aquí, buscan que la redacción sea clara, precisa y aplicable. Por eso, vamos a entrar a explicar los cambios que se proponen y el contenido y propósito de cada artículo.

El título del Proyecto se modifica en concordancia con los cambios sugeridos en el articulado y por eso quedará así:

*por medio de la cual se expiden normas para reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral, se crea el empleo temporal en tiempo de crisis, se modifica el artículo 31 del Decreto-ley número 2400 de 1968 y se dictan otras disposiciones.*

El artículo 1° de la iniciativa se modifica en su segundo inciso el cual debe hacer referencia al nuevo tipo de empleo que estamos creando, e igualmente se hace alusión a una nueva propuesta y es que aprovechando el trámite de esta iniciativa volveremos a insistir en la modificación a la norma que creó la edad de retiro forzoso.

**Artículo 1°. Objeto.** *La presente ley tiene por objeto impulsar medidas que incentiven y promuevan la reintegración laboral de personas que por su edad han sido excluidas del mercado laboral colombiano*

*y que buscan una oportunidad para alcanzar una pensión de vejez.*

*Contribuir al bienestar económico de la población afectada en tiempos de crisis debido a situaciones adversas que generen la disminución del mercado laboral o la baja oferta laboral y que como resultado de ello, afecte la economía doméstica; a través de apoyos temporales en sus ingresos. Estos apoyos serán otorgados directamente a los ciudadanos o a las micro y pequeñas empresas y podrán ser de carácter tributario.*

El artículo 2° también se modifica en relación a que los mismos recaen en las micro y pequeñas empresas que ya están definidas en la Ley 905.

En cuanto al tema de Edad de Retiro Forzoso se extiende a todos los empleados Públicos y la figura del empleo temporal en tiempo de crisis operará en todo el territorio nacional, igualmente para las micro y pequeñas empresas, pero que pueda eventualmente aplicarse para beneficiar a las personas individualmente.

Por eso el artículo 2° quedará así:

**Artículo 2°. Ámbito de aplicación.** *Los beneficios consagrados en esta ley son aplicables en todo el territorio colombiano a las micro y pequeñas empresas definidas en la Ley 905 de 2004; a las personas naturales que por efecto de una crisis económica definida y reconocida por el Gobierno Nacional, vean afectados sus ingresos ante la baja oferta laboral.*

*Igualmente, en lo concerniente a la Edad de Retiro Forzoso, se aplicará a los Empleados Públicos del orden nacional, departamental, municipal y distrital.*

El artículo tercero (3°) se elimina debido a que el tema del empleo de emergencia fue excluido en su totalidad y se reemplazó por una nueva figura. Las dos definiciones que se habían redactado en el mencionado artículo hacían alusión a ese Título III.

El artículo 4° sobre Beneficios Tributarios tiene varias modificaciones, solicitadas por los representantes que conforman la Comisión Tercera de la Cámara, los cuales explicamos a continuación.

Aunque el Representante a la Cámara Gerardo Tamayo había solicitado la diferenciación de edad para mujeres y hombres, propuesta que fue apoyada por el Representante Jaime Rodríguez, tanto el Ministerio de Hacienda, como el Ministerio del Trabajo, manifestaron durante el Foro realizado en la Comisión Tercera su interés de unificarla. Así el primero, pidió que se tomara en cuenta la edad de 55 años y el segundo que se partiera de la edad de 40 años, pero por los costos fiscales que esta última propuesta generaría para el país se dejó como originalmente lo traía el proyecto –50 años–.

Se incluye igualmente, un párrafo nuevo a pedido del Representante Carlos Cuenca, que extiende los beneficios, con mayor generosidad, al departamento del Guainía.

De acuerdo con la justificación del Representante Cuenca, “Toda ley que pretenda la inclusión productiva de personas que no tienen la posibilidad de acceder al mercado laboral y que pretenden corregir una discriminación causada por el mismo mercado, debe ser bien recibida por el legislador”.

El Representante Cuenca, aseguró que, “en zonas como las que representa (Guainía), un departamento

afectado por todos los flagelos inimaginables, cualquier cosa que se haga para reducir esos grandes fenómenos (ausencia del Estado, carencia de recursos, pobreza, desigualdad, inconvenientes fronterizos, dificultad en el transporte, etc.), es bien recibida y será muy agradecida. Sin embargo, deben realizarse mayores esfuerzos para que no queden como ‘pañitos de agua tibia’ o como actitudes caritativas del gobernante o del legislador de turno, sino como políticas de Estado, que garanticen su permanencia en el tiempo”.

El siguiente es el texto del artículo cuarto que pasa a ser el artículo 3° del Pliego de Modificaciones, con la siguiente redacción:

**Artículo 3°. Beneficios tributarios para empleadores.** Los empleadores que cumplan las disposiciones contenidas en los artículos siguientes y contraen personas mayores de 50 años, tendrán derecho a aplicar las siguientes deducciones:

*Una deducción del 112%, sobre el total de los pagos salariales realizados a estos trabajadores durante el periodo gravable respectivo, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios, siempre y cuando se hayan cumplido los requisitos contemplados en el artículo 107 del Estatuto Tributario.*

*“Parágrafo. Las deducciones de las que trata el presente artículo serán del 12% adicional a lo establecido en el inciso segundo de este artículo, para quienes generen el empleo en los departamentos de Guainía, Amazonas y Vaupés”.*

El artículo 5° original del texto pasa a ser el artículo 6° del Pliego de modificaciones y se le hacen las siguientes modificaciones para mejorar la redacción y precisar los alcances, a petición de los representantes Jhon Jairo Cárdenas y Gerardo Tamayo Tamayo. El texto que se toma de la Ley 1429, es el siguiente:

**Artículo 6°. Beneficios tributarios para empleadores que se acogieron a la Ley 1429 de 2010.** Los empleadores que hayan vinculado a partir de enero de 2011 o vinculen laboralmente a mujeres y hombres menores de 28 años, personas en situación de reintegración, incapacidad y desplazamiento, empleos cabeza de familia cuyos puntajes de calificación los clasifique en los niveles I y II del Sisbén III establecidos para el régimen subsidiado de salud o el que lo modifique y empleados que ganen hasta 1.5 smlmv, que en los doce (12) meses anteriores a su vinculación, no hayan tenido una relación laboral ni contractual podrán efectuar una deducción del 12% adicional a las disposiciones contenidas en el Estatuto Tributario Nacional ~~la Ley 1607 de 2012~~, sobre los pagos laborales realizados frente a los empleos efectivamente creados, para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

i) Que el empleador responsable incremente el número de empleados en relación con el total que cotizaba a seguridad social a diciembre del año anterior;

ii) Que el empleador responsable incremente el valor de la nómina;

iii) Que los aportes por los que se pide el descuento hayan sido pagados de manera efectiva y oportuna.

iv) Que las personas contratadas no se vinculen para remplazar personal contratado con anterioridad.

v) Que los nuevos empleos no sean aquellos que surjan como resultado de la fusión o escisión de empresas.

*Parágrafo. Los beneficios consagrados en este artículo no serán retroactivos.*

El artículo 6° original del texto propuesto pasa a ser el artículo 4° del Pliego de Modificaciones con el siguiente contenido:

**Artículo 4°. Cómo adquirir los beneficios.** Para hacerse ser beneficiario de la anterior deducción el empleador deberá demostrar que los mencionados trabajadores: se integran nuevamente al mercado laboral; que durante los dos (2) años anteriores el último año no han tenido vinculación laboral ni contractual alguna; que son mayores de 50 años y que la relación laboral surge a través de un contrato de trabajo que no exceda 128,96 UVT.

*Parágrafo. Este beneficio en ningún caso podrá exceder de dos (2) años contados a partir de la vinculación del empleado y se perderá a partir de la desvinculación del mismo.*

*Parágrafo 1°. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará siempre que la tasa de desempleo certificada por el DANE para este sector de la población sea superior a cincuenta (50%) por ciento.*

El artículo 7° sobre Control para nuevos Empleos pasa a ser el artículo 5° del pliego de modificaciones. El texto se modifica así:

**Artículo 5°. Control para nuevos empleos.** Los beneficios consagrados en esta norma sólo aplican para nuevos empleos, entendiéndose como nuevos empleos aquellos que aparezcan por primera vez en la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), del empleador que pretende acceder al beneficio, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión o escisión de sociedades.

El empleador deberá incrementar el número de empleados con relación al número que cotizaba a diciembre del año anterior; e incrementar 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 la correspondiente deducción.

En ningún caso, la deducción prevista se podrá realizar sobre los aportes de personas mayores de 50 años de edad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

~~*Parágrafo 1°. Se entiende que para las mujeres mayores de 45 años y los hombres mayores de 50 años que estén vinculados con las empresas antes de la entrada en vigencia de la presente norma no habrá modificaciones en su contrato laboral, ni podrán verse afectadas en sus condiciones por las nuevas normas.*~~

*Parágrafo 1°. La empresa contratante, garantizará la estabilidad laboral de estos trabajadores mujeres mayores de 45 años y hombres mayores de 50 años, de ser posible hasta la obtención de su pensión, siempre que no se presenten circunstancias ajenas a la voluntad de las partes para resolver el contrato laboral.*

El artículo 8°. Sobre beneficios para contratistas se modifica así y pasa a ser el artículo 7° del pliego de modificaciones:

**Artículo 78. Beneficios para Contratistas.** *Las personas naturales, que hayan permanecido por más de dos (2) años un (1) año sin relación laboral ni contractual alguna y se vinculen a través de un contrato de prestación de servicios cuya remuneración cuyos honorarios mensuales no superen los diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para efectos del primer pago de aportes a salud y pensión tendrán como base de cotización un (1) salario mínimo legal mensual vigente.*

*Los demás aportes continuaran realizándose sobre el monto exigido por las disposiciones vigentes.*

Se eliminan igualmente los artículos 9°, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 correspondientes al Título III, sobre Herramientas para Atacar la Emergencia Social, Económica y Ambiental y en su remplazo se incluye un nuevo capítulo denominado “Empleo Temporal en tiempo de Crisis”; Pero antes de este nuevo texto nos referiremos al artículo nuevo que se incluye sobre Edad de Retiro Forzoso y que delimita un nuevo capítulo, el III.

#### 7.1. NUEVAS PROPUESTA PARA EL TEXTO

7.1.1. La edad de retiro forzoso se estableció hace 54 años, en el artículo 31 del decreto Ley 2400 de 1968 que regula la administración del personal civil que presta sus servicios en los Empleos de la Rama Ejecutiva y dice:

“**Artículo 31.** Todo empleado que cumpla la edad de sesenta y cinco (65) años será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo a lo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.

Exceptúense de esta disposición los empleos señalados por el inciso 2 del artículo 29 de este decreto”.

7.1.2. El artículo 29 al que se refiere la norma anterior dice que las personas retiradas con derecho a pensión de jubilación no podrán ser reintegradas excepto si se trata de ocupar los cargos de:

“Presidente de la República, Ministro del Despacho, Jefe de Departamento Administrativo, Superintendente, Viceministro, Secretario General de Ministerio o Departamento Administrativo, Presidente, Gerente o Director de Establecimientos Públicos o de Empresas Industriales y Comerciales del Estado, miembro de misiones diplomáticas no comprendidos en la respectiva carrera y Secretarios Privados de los Despachos de los funcionarios de que trata este artículo”.

7.1.3. La norma del artículo 31 del Decreto número 2400 de 1968 se ha mantenido en diferentes disposiciones (leyes y reglamentos posteriores) así:

**Decreto-ley número 1950 de 1973,** “*por el cual se reglamentan los Decretos-ley número 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil*”. Artículo 120. Esta norma obliga al empleado de notificar a la autoridad nominadora que ya está en edad de retiro.

Decreto número 2277 de 1979, artículos 31 y 68, que establece que el educador tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya alcanzado la edad de 65 años para su retiro forzoso.

**Ley 91 de 1989,** “*por la cual se crea el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio*”. En el artículo 19 establece sin perjuicio de lo estipulado en otras normas, el servidor público que adquiera el derecho a disfrutar de su pensión de vejez o jubilación podrá optar por dicho beneficio o continuar vinculado al servicio, hasta que cumpla la edad de retiro forzoso y podrá hacerlo hasta por 10 años más.

**Ley 60 de 1993, artículo 6°,** “*por la cual se dictan normas orgánicas sobre la distribución de competencias de conformidad con los artículos 151 y 288 de la Constitución Política y se distribuyen recursos según los artículos 356 y 357 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones*”.

**Ley 115 de 1994, artículo 122,** “*por la cual se expide la ley general de educación*”.

**Ley 270 de 1996. “Ley de Administración de Justicia”. Artículos 78, 130 y 149, 152.** Normas que se refieren todas al tema de la edad de retiro forzoso de los funcionarios de la Rama Judicial incluyendo Magistrados de las Altas Cortes.

**Ley 344 de 1996,** “*por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones*”. En su artículo 19 establece que el servidor público que adquiera el derecho a disfrutar de su pensión de vejez o jubilación podrá optar por dicho beneficio o continuar vinculado al servicio, hasta que cumpla la edad de retiro forzoso y podrá hacerlo hasta por 10 años más.

**Ley 201 de 1995,** “*por la cual se establece la estructura y organización de la Procuraduría General de la Nación, y se dictan otras disposiciones*”, artículos 157, 158, 166 y 187.

**Decreto número 3492 de 1986,** que expide normas sobre la Carrera de la Registraduría Nacional del Estado Civil en varios de sus artículos contempla el tema del retiro y obviamente como causal de retiro forzoso la edad de 65 años (artículo 100).

Existen muchas otras normas que transcriben casi textualmente lo que está contemplado en el texto del artículo 31 del Decreto número 2400.

7.1.4. ¿Qué dice al respecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional?

Se pensó que con la Constitución Política de 1991 el panorama cambiaría frente al tema de la edad de retiro forzoso, pero no fue así. Para la Corte la norma en estudio no contradice en nada los preceptos constitucionales. El legislador, según la Corte es autónomo para fijar el tope de edad, porque la Constitución misma prevé esta situación.

Mediante Sentencia C-351/95 de la Corte Constitucional con Ponencia del Magistrado Vladimiro Naranjo, el alto tribunal declaró la constitucionalidad de la norma bajo los siguientes argumentos:

La Corte califica la norma sobre la edad de retiro forzoso como una Regulación legal y advierte que:

“No se le puede impedir al legislador cumplir con su función natural, bajo el argumento de que es la norma constitucional la que debe consagrar exhaustivamente lo referente a la edad del retiro forzoso. Argumentar que solo la Carta puede determinarla es un despropósito, pues una Constitución no puede prever todos los asuntos susceptibles de ser regulados. ... Los argumentos en contra de los sesenta y cinco años como edad de retiro forzoso, pueden ser

de conveniencia pero no de constitucionalidad. Esta Corte debe limitarse a estudiar la constitucionalidad, de la norma sometida a su examen; no se trata de una función axiológica, sino netamente jurídica”.

Frente al derecho a la renovación generacional dice esa corporación el Alto Tribunal que sobre la supuesta violación del artículo 13 Superior por parte de la norma acusada:

“...hay que anotar que el artículo 31 del Decreto número 2400 de 1968 no deja en estado de indefensión a los mayores de 65 años, ni los discrimina, porque los hace acreedores a la pensión por vejez, dándoles lo debido en justicia. Por otra parte, el Estado no deja de protegerlos, porque les puede brindar apoyo de otras maneras, y sería absurdo que, en aras de proteger la vejez, consagrara el derecho de los funcionarios mayores de 65 años a permanecer en sus cargos, sin importar los criterios de eficiencia y omitiendo el derecho de renovación generacional, que, por lo demás, está también implícito en el artículo de la Constitución. Debe existir también la oportunidad para quienes pueden acceder a ciertos cargos, con el fin de que se satisfagan sus legítimas expectativas del relevo. No hay principio de razón suficiente en impedir el acceso de nuevas generaciones a los empleos públicos, so pretexto de una mal entendida estabilidad laboral”.

Finalmente está el DERECHO AL TRABAJO-Alcance/PERSONA DE LA TERCERA EDAD frente a la Protección a que tienen derecho:

“Los miembros de la tercera edad con esta disposición no quedan en condiciones de inferioridad, básicamente por tres motivos: primero, porque ella misma prevé que habrá una compensación, es decir, la pensión de vejez, con lo cual se le da lo debido en justicia a las personas mayores de 65 años, y no quedan en estado de necesidad, ni de indefensión ante la vida. Segundo, porque ya ejercieron su derecho específico, con lo cual queda claro que no se les negó tal derecho ni el del libre desarrollo de su personalidad. Y tercero, porque al llegar a esa edad -además de la pensión- se hacen también acreedores a diversas formas de protección por parte del Estado y de la sociedad civil. Como si lo anterior fuera poco, es evidente que pueden seguir trabajando en otros oficios, si así lo desean”.

Como este, han sido varios los fallos en que la Corte ha avalado el Retiro Forzoso a la edad de 65 años.

#### 7.1.5. Intentos por modificar la norma

En el año 1998 a través de la Ley 490, “por la cual se transforma la Caja Nacional de Previsión Social de establecimiento público en empresa industrial y comercial del Estado y se dictan otras disposiciones”, se modificó el texto del artículo 31 del Decreto número 2400 y fundamentalmente se estableció que “si por decisión libre y voluntaria del mismo, (el empleado) manifiesta al nominador su deseo (sic) en el ejercicio de las funciones que venía desempeñando podrá continuar en el cargo hasta cumplir la edad de 70 años”.

Esta norma fue declarada inconstitucional por la Corte en Sentencia C-644 de 1999, M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Por considerar que se violaba el principio de unidad de materia que debe regir el trámite de toda iniciativa en el Congreso de la República ya que la homogeneidad temática en las leyes tiene un sentido sustancial.

Otro intento se dio con la fallida Reforma Constitucional del año 2012 en la que se aumentaba de 65 a 70 años la edad de retiro forzoso de los magistrados de las altas cortes, y se requerían de 10 a 20 años como requisito para ser magistrado de los altos tribunales, con periodos entre 8 y 12 años.

#### 7.1.6. La propuesta contenida en este texto

Nuestro texto explora así el tema de la esperanza de vida en la época en que fue redactada la norma y advierte que para el año 1968 la expectativa de vida de los colombianos era de 60 años y la edad de retiro se impuso a los 65 años, norma aún vigente. Con base en la proyecciones de población 2005-2020 del DANE se estima que los colombianos viviremos hasta 73 años para finales de la década presente, por lo que con una simple regla de tres calculamos que la edad de retiro forzoso debería estar por el orden de los 80 años.

Así las cosas la mencionada propuesta aumenta la edad de acuerdo a la expectativa de vida de los colombianos y elimina toda excepción a la regla.

Si tenemos que en el año 1968 cuando se dio vida a la norma, la esperanza de vida era de 60 años y la Edad de Retiro Forzoso se promedió en 65 años, tomando los datos actualizados a 2013 y según la información del DANE, la esperanza de vida de los colombianos está en 73 años entonces al hacer una simple regla de tres nos proyecta una edad de retiro forzoso de 80 años. Sin embargo, el resultado a nuestro entender es muy alto y por ello creemos que podemos dejarla en 75 años de edad.

Años	Esperanza de vida	Edad de Retiro Forzoso
1968	60	65
2013	73	x

$$(1968 \times 60) / (2013 \times 73) = 65/X$$

$$(118,080 / 146,949) = 65/x$$

$$X = 65 \times (146,949) / 118,080$$

$$X = 80$$

Artículo propuesto. Modifíquese el artículo 31 del Decreto-ley número 2800 de 1968 el cual quedará así:

**Artículo 31.** *Todo empleado que cumpla la edad de setenta y cinco (75) años será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo a lo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.*

*Elimínese el inciso 2 del artículo 29 del Decreto-ley número 2800 de 1968 y deróguese: el artículo 120 del Decreto-ley número 1950 de 1973, los artículos 31 y 68 del Decreto número 2277 de 1979, el artículo 19 de la Ley 91 de 1989, Ley 60 de 1993, artículo 6°, Ley 115 de 1994, artículo 122, Ley 115 de 1994, artículo 122, Ley 270 de 1996, artículos 78, 130 y 149, 152, Ley 344 de 1996 artículo 19, Ley 201 de 1995 artículo 157, y en general todas las normas que le sean contrarias.*

#### 8. EMPLEO TEMPORAL EN TIEMPO DE CRISIS (ETTC)

Se crea en el texto una nueva figura que busca autorizar al Gobierno Nacional para que en cualquier tiempo y si la situación así lo requiere, pueda tomar medidas para la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en todos los sectores de la economía cuando

por efecto de: acciones o hechos ajenos al buen funcionamiento del mercado laboral; la economía; desastres naturales; crisis internacionales u otros fenómenos, se vean afectados con la caída de su producción o la venta de sus productos y que implique la supresión de puestos de trabajo o la baja oferta laboral.

Los ETCC no podrán ser sustitutos del mercado laboral formal y su temporalidad obedece a que los efectos de esta norma durarán mientras subsistan los hechos que dieron origen a la crisis.

Este tipo de oferta estará dirigida por el Estado y los Entes Territoriales en cada una de sus jurisdicciones y no podrán tener intermediarios, ni tercerización para su aplicación.

Se establecen tres modalidades en las que es aplicable el empleo temporal en tiempo de crisis: Un ETTC con Apoyo Económico al Beneficiario directo, otro ETTC a través de apoyos en la ejecución de proyectos y un tercer ETTC aplicable a través de apoyo a proyectos de beneficio familiar o comunitario.

Habría así mismo, dos grupos interdisciplinarios que tendrán la función de garantizar la buena marcha de esta herramienta y que no generan ningún tipo de erogación adicional.

El contenido del capítulo nuevo es el siguiente:

#### CAPÍTULO IV

##### Empleo temporal en tiempo de crisis

Este capítulo está conformado por varios artículos que desarrollan la propuesta de la herramienta para incentivar el empleo en épocas de crisis, la cual puede presentarse ya sea por un acto natural, por efecto de causas económicas, productivas, comercialización y consumo de productos.

**Artículo nuevo. Definiciones.** Para los efectos de esta norma se entenderá como:

*Empleo Temporal en Tiempo de Crisis. (ETTC).* Es una herramienta dentro de la Política de Empleo del Estado colombiano, utilizada por el Gobierno Nacional para generar empleo en zonas afectadas por crisis económicas o fenómenos que puedan producir escasez en la producción, comercialización y consumo de productos, baja oferta laboral y recesión en grupos poblacionales. El Gobierno determinará si se cumplen las causas objetivas de la crisis económica, con una grave incidencia negativa en la empleabilidad.

*Crisis Económica.* Define cualquier evento o fenómeno económico, social, ambiental que afecte profundamente a un sector productivo o un área de la economía nacional y que como consecuencia se refleje en la baja oferta laboral y en despidos masivos de trabajadores vinculados a ese sector o área económica dentro de determinado territorio del país.

**Artículo nuevo. Determinación de la crisis.** El Gobierno Nacional determinará a través del DANE si los eventos y en general cualquier fenómeno que produzca caída en la producción o disminución de los precios de sus principales productos de intercambio así como fenómenos socioeconómicos que disminuyan el potencial productivo de un municipio, departamento o región del país o de un área de la economía nacional y que genere baja en la oferta laboral y/o altos niveles de desempleo, aumento de la informalidad, precarización de las formas de empleo y de las actividades económicas, cierre de establecimientos y bajos niveles de ventas, ameritan la adopción de las contingencias establecidas en esta ley.

##### **Artículo nuevo. Principios que rigen el ETTC.**

Las ayudas, apoyos y beneficios consagrados en esta ley deberán cumplir con los principios de: objetividad, equidad, transparencia, economía, calidad, publicidad, selectividad, temporalidad, subsidiaridad y solidaridad.

**Artículo nuevo. Comité Técnico del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.** Créase un Comité Técnico para el Empleo Temporal en Tiempo de Crisis que estará integrado por:

El Ministro de Trabajo o su delegado, quien lo presidirá.

El Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado, en caso de no poder asistir el Ministro del Trabajo el de Hacienda presidirá.

El Ministro de Salud y Protección Social o su delegado.

El Ministro de Comercio, Industria y Turismo o su delegado.

El Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio o su delegado.

El Ministro de Medio Ambiente o su delegado.

El Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural o su delegado.

El Director del Departamento Nacional para la Prosperidad o su delegado.

El Director del Sena o su delegado, quien será el Secretario Técnico del Comité.

Parágrafo. Este comité se reunirá una vez el Dane determine que se cumplen los parámetros que dan lugar a la situación de crisis.

**Artículo nuevo. Funciones del Comité Técnico del ETTC.** Es el máximo órgano rector del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis y tendrá dentro de sus funciones coordinar intersectorialmente a las partes que participan en las políticas que se adopten con miras a fortalecer la ayuda y los beneficios otorgados a través de esta herramienta.

Es el único autorizado para interpretar las normas contenidas en esta ley y el encargado de dirimir cualquier conflicto que se pueda suscitar como consecuencia de la entrega de las ayudas, la efectividad de los beneficios, el incumplimiento y la cancelación de los mismos.

**Artículo nuevo. Grupo coordinador de trabajo del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.** Créase un grupo coordinador del trabajo para la implementación del Empleo en Tiempo de Crisis que estará encargado de coordinar el programa a nivel regional.

Este grupo estará integrado por:

El Director del Departamento Nacional para la Prosperidad Social (DPS) o su delegado

Un representante del Ministerio del Trabajo

Un Representante del Ministerio de Salud y Protección Social

El Director Regional del Sena

El Gobernador o gobernadores respectivos

El Alcalde o alcaldes respectivos.

**Artículo nuevo. Funciones del Grupo Coordinador.** El Grupo coordinador será el encargado de darle operatividad al proceso de aplicabilidad del ETTC y tendrá además dentro de sus funciones las siguientes:

1. Liderar y facilitar los procesos que aseguren una respuesta coordinada, coherente, estratégica y eficaz en las zonas o áreas en crisis económica, entre los actores gubernamentales y no gubernamentales.

2. Será el encargado de determinar si una petición elevada por una empresa o un proyecto familiar o comunitario o, una micro y pequeña empresa, cumple los requisitos aquí descritos.

3. Es el responsable de distribuir las tareas en el campo de acción, entre los diferentes sectores que se sumen al proceso.

4. Generará la participación de las comunidades a fin de fortalecer la respuesta positiva y lograr mejores resultados.

5. Reportará periódicamente los avances del proceso al Comité Técnico del ETTC y así mismo, realizará y presentará los informes solicitados por el Comité.

6. Presentará un informe final del proceso alrededor del ETTC creado, los resultados y su efectividad como mecanismo de atención en tiempo de crisis económicas y podrá hacer sugerencias para su implementación.

**Artículo nuevo. Tipos de Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.** La ayuda que se preste en materia de ETTC tendrá las siguientes modalidades:

- **ETTC con Apoyo Económico al Beneficiario:** Es la contratación de mano de obra directa por parte del Estado, con el fin de aumentar la oferta laboral y así mismo, contrarrestar posibles daños económicos y sociales, producir ingresos que permitan el sustento para los hogares de las poblaciones o sectores afectados y evitar el debilitamiento del sector productivo provocados por fenómenos que generen crisis económica y laboral.

- **ETTC a través de Apoyos en la Ejecución de Proyectos.** Es la contratación de mano de obra, que se logra producto de la generación o sostenimiento de puestos de trabajo mediante beneficios a microempresas que se vean afectadas por la crisis.

- **ETTC a través de Apoyo a Proyectos de beneficio familiar o comunitarios.** Consistirá en proyectos que deberán presentar las personas afectadas en las regiones a fin de lograr un monto en dinero que podrá ser invertido en el proyecto.

**Artículo nuevo. Temporalidad.** Todas las ayudas y beneficios se suspenderán una vez el Dane certifique que los criterios establecidos en el artículo XXX y que dieron origen a la declaratoria de crisis han sido superados.

De todas maneras estos beneficios y ayudas se otorgarán máximo por seis (6) meses y podrán ser prorrogables por una sola vez, en un tiempo igual al inicialmente establecido.

**Artículo. Requisitos para acceder a los beneficios del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.** Son condiciones del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis las siguientes:

1. Los empleos que se crean mediante esta ley están dirigidos a contratar mano de obra calificada y no calificada en cualquiera de los sectores económicos afectados.

2. En los casos en los cuales las microempresas soliciten ayuda los pagos laborales no podrán alterarse para el trabajador que está vinculado con anterioridad a la declaración de crisis.

3. Será directa cuando se trate de obras que deban ser adelantadas para la reconstrucción de zonas afectadas por fenómenos ambientales o naturales y, será indirecta cuando se trate de microempresas que estén recibiendo los beneficios por conservar una planta de personal a pesar de verse afectada por la crisis o en los casos en que la ayuda se hace a través de la presentación de programas productivos asociativos.

4. Cualquier persona vinculada a un ETTC deberá ser mayor de 18 años, pertenecer al sector productivo afectado, estar laborando en la microempresa afectada o haber estado vinculado con esta y deberá demostrar que su salida obedeció a la crisis.

5. Los posibles beneficiarios de este tipo de ETTC deberán solicitar al Comité Regional del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis la evaluación sobre si la situación de su sector o región se ajusta a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional para ser considerados como beneficiarios de esta herramienta.

6. Los empleos que se generen a través de Proyectos de beneficio familiar o comunitario deberán operar para apoyar temporalmente a hombres y mujeres en los períodos de baja demanda laboral.

7. El ETTC es complemento a otras estrategias nacionales en el desarrollo de infraestructura social básica y de actividades productivas.

8. El ETTC deberá propiciar el arraigo de la población en su lugar de origen para evitar la migración hacia los grandes centros urbanos.

9. Los grupos que propongan un proyecto familiar o comunitario deberán solicitar su inclusión en el proceso, anexando una solicitud formal de su petición y la propuesta que pretenden hacer valer.

10. Acreditar los documentos necesarios ante la autoridad competente para recibir el apoyo, auxilio o beneficio.

11. Firmar un documento de corresponsabilidad a fin de que quede claro su compromiso frente a que conoce las condiciones especiales de la contratación.

**Artículo. Beneficios Tributarios para las microempresas.** Las empresas vinculadas a las herramientas de ETTC recibirán una deducción del 112%, sobre el total de los pagos salariales realizados a sus trabajadores durante el periodo gravable respectivo, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios, siempre y cuando se hayan cumplido los requisitos contemplados en el artículo 1087 del Estatuto Tributario.

**Parágrafo.** Las microempresas constituidas se podrán beneficiar con las deducciones en renta por cada trabajador que sostenga en el puesto de trabajo y que demuestre ante la autoridad competente, que en las condiciones económicas del momento y sin la ayuda del Estado no podría tener vinculado laboralmente.

**Artículo.** Las personas vinculadas a un Empleo Temporal en Tiempo de Crisis devengarán un salario mínimo mensual legal vigente, y tendrán derecho a todas las garantías de ley.

**Artículo Prioridad para el acceso al ETTC.** Tendrán prioridad para ser contratados las personas que:

Estén inscritas en el registro de la Agencia pública de Empleo del Sena – Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.

Que tengan como domicilio principal en los últimos dos (2) años el municipio o región donde se aplicará la herramienta del ETTC.

La persona o microempresa que sea vinculada a través del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis deberán ser damnificadas o afectadas por la situación de crisis, reconocida por el Gobierno Nacional.

En el caso de las personas, estas deberán pertenecer a los niveles I y II del Sisbén III establecidos para el régimen subsidiado de salud o el que lo modifique, o pertenecer a la estrategia Red Juntos, de los municipios afectados.

Ser padres o madres cabeza de familia.

**Parágrafo.** La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de empleo a través del Servicio Público de Empleo creados mediante Ley 1636 de 2013, coadyuvará en la organización del posible mercado laboral que se genere en las zonas en crisis, a la promoción de la prestación del servicio y al desarrollo de los instrumentos para la promoción de la gestión y colocación.

**Artículo. Pérdida de los beneficios.** los beneficios y ayudas adquiridos mediante la herramienta “Empleo Temporal en Tiempo de Crisis” se perderán o suspenderán por:

Desviación o incumplimiento en la inversión de los recursos.

Por el incumplimiento de los acuerdos pactados.

Por el uso de mentiras y engaños para optar a los beneficios.

Igualmente se modifica el texto que hace referencia al Impulso a la Capacitación para lo cual se redefina el papel del Sena, la utilización de la base de datos y la labor de este en los procesos de selección de los beneficiarios.

El artículo 18 del texto quedará así:

**Artículo. Creación de una base de datos a través del Sena para focalizar el ETTC.** El Gobierno Nacional creará una base de datos en la que agrupará las personas, las microempresas y los grupos familiares o comunitarios que opten por los beneficios, la cual será administrada por el DPS y el Sena, será alimentada por las regionales del Sena con información que le aporten el DPS, las alcaldías y las gobernaciones y podrá ser consultada vía internet.

Durante el foro se insistió en la necesidad de complementar la propuesta de la figura de Empleo Temporal en Tiempo de Crisis con un fortalecimiento de la capacitación, la cual en este caso es materia del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

**Artículo.** El Sena reforzará la capacitación de la población afectada e impulsará campañas al interior de la micro y pequeña empresa a través de la formación técnica y complementaria con programas similares a los que ya aplica como “Jóvenes rurales emprendedores”, el programa de emprendimiento, el Fondo Emprender y el programa para las micro y pequeñas empresas.

**Artículo 19. Aplicación de los beneficios.** Los beneficios consagrados en esta norma no aplicarán para las Cooperativas de Trabajo Asociado.

#### Proposición

Por las anteriores consideraciones solicitamos a la honorable Cámara de Representantes Dese Segundo

debate al **Proyecto de ley número**, “*por medio de la cual se expiden normas para reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral y se crea el empleo de emergencia*”, con el pliego de modificaciones que se pone a consideración.

De los señores Representantes:



#### PLIEGO DE MODIFICACIONES AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 261 DE 2013 CÁMARA

*por medio de la cual se expiden normas para reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral, se modifica el artículo 31 del Decreto-ley número 2400 de 1968, se crea el empleo temporal en tiempo de crisis, y se dictan otras disposiciones.*

#### TÍTULO I

#### GENERALIDADES

#### CAPÍTULO I

#### Objeto y ámbito de aplicación

**Artículo 1°. Objeto.** La presente ley tiene por objeto impulsar medidas que incentiven y promuevan la reintegración laboral de personas que por su edad han sido excluidas del mercado laboral colombiano y que buscan una oportunidad para alcanzar una pensión de vejez.

Contribuir al bienestar económico de la población afectada en tiempos de crisis debido a situaciones adversas que generen la disminución del mercado laboral o la baja oferta laboral y que como resultado de ello, afecte la economía doméstica; a través de apoyos temporales en sus ingresos. Estos apoyos serán otorgados directamente a los ciudadanos o a las micro y pequeñas empresas y podrán ser de carácter tributario.

**Artículo 2°. Ámbito de aplicación.** Los beneficios consagrados en esta ley son aplicables en todo el territorio colombiano a las micro y pequeñas empresas definidas en la Ley 905 de 2004; a las personas naturales que por efecto de una crisis económica definida y reconocida por el Gobierno Nacional, vean afectados sus ingresos ante la baja oferta laboral.

Igualmente, en lo concerniente a la Edad de Retiro Forzoso, se aplicará a los Empleados Públicos del orden nacional, Departamental, Municipal y Distrital.

**Artículo 3°. Beneficios tributarios para empleadores.** Los empleadores que cumplan las disposiciones contenidas en los artículos siguientes y contraten personas mayores de 50 años, tendrán derecho a aplicar las siguientes deducciones:

Una deducción del 112%, sobre el total de los pagos salariales realizados a estos trabajadores durante el periodo gravable respectivo, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios, siempre y cuando se haya cumplido los requisitos contemplados en el artículo 107 del Estatuto Tributario.

“Parágrafo. Las deducciones de las que trata el presente artículo serán del 12% adicional a lo establecido en el inciso segundo de este artículo, para quienes generen el empleo en los departamentos de Guainía, Amazonas y Vaupés”.

Artículo 4°. *Cómo adquirir los beneficios.* Para ser beneficiario de la anterior deducción el empleador deberá demostrar que los mencionados trabajadores: se integran nuevamente al mercado laboral; que durante el último año no han tenido vinculación laboral ni contractual alguna; que son mayores de 50 años y que la relación laboral surge a través de un contrato de trabajo que no exceda 128,96 UVT.

Parágrafo. Este beneficio en ningún caso podrá exceder de dos (2) años contados a partir de la vinculación del empleado y se perderá a partir de la desvinculación del mismo.

Parágrafo 1°. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará siempre que la tasa de desempleo certificada por el Dane para este sector de la población sea superior a cincuenta (50%) por ciento.

Artículo 5°. *Control para nuevos empleos.* Los beneficios consagrados en esta norma solo aplican para nuevos empleos, entendiendo como nuevos empleos aquellos que aparezcan por primera vez en la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) del empleador que pretende acceder al beneficio, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión o escisión de sociedades.

El empleador deberá incrementar el número de empleados con relación al número que cotizaba a diciembre del año anterior; e incrementar 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 la correspondiente deducción.

En ningún caso, la deducción prevista se podrá realizar sobre los aportes de personas mayores de 50 años de edad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Parágrafo 1°. La empresa contratante, garantizará la estabilidad laboral de estos trabajadores mayores de 50 años, de ser posible hasta la obtención de su pensión, siempre que no se presenten circunstancias ajenas a la voluntad de las partes para resolver el contrato laboral.

Artículo 6°. *Beneficios tributarios para empleadores que se acogieron a la Ley 1429 de 2010.* Los empleadores que hayan vinculado a partir de enero de 2011 o vinculen laboralmente a mujeres y hombres menores de 28 años, personas en situación de reintegración, incapacidad y desplazamiento, empleos cabeza de familia cuyos puntajes de calificación los clasifique en los niveles I y II del Sisbén III establecidos para el régimen subsidiado de salud o el que lo modifique, empleados que ganen hasta 1.5 smlmv, que en los doce (12) meses anteriores a su vinculación no hayan tenido una relación laboral ni contractual, podrán efectuar una deducción del 12% adicional a las disposiciones contenidas en el Estatuto Tributario Nacional, sobre los pagos laborales realizados frente a los empleos efectivamente creados, para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

i) Que el empleador incremente el número de empleados en relación con el total que cotizaba a seguridad social a diciembre del año inmediatamente anterior;

ii) Que el empleador incremente el valor de la nómina;

iii) Que los aportes por los que se pide el descuento hayan sido pagados de manera efectiva y oportuna.

iv) Que las personas contratadas no se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

v) Que los nuevos empleos no surjan como resultado de la fusión o escisión de empresas.

Parágrafo. Los beneficios consagrados en este artículo no serán retroactivos.

## CAPÍTULO II

### Beneficios para Contratistas

Artículo 7°. *Beneficios para contratistas.* Las personas naturales, que hayan permanecido por más de un (1) año sin relación laboral ni contractual alguna y se vinculen a través de un contrato de prestación de servicios cuyos honorarios mensuales no superen los diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para efectos del primer pago de aportes a salud y pensión tendrán como base de cotización un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Los demás aportes continuarán realizándose sobre el monto exigido por las disposiciones vigentes.

## CAPÍTULO III

### Edad de retiro forzoso para empleados públicos

Artículo 8°. Modifíquese el artículo 31 del Decreto-ley número 2800 de 1968 el cual quedará así:

“**Artículo 31.** Todo empleado que cumpla la edad de setenta y cinco (75) años será retirado del servicio y no podrá ser reintegrado. Los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón de la edad, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo a lo que sobre el particular establezca el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.

Elimínese el inciso 2° del artículo 29 del Decreto-ley número 2800 de 1968 y deróguese: el artículo 120 del Decreto-ley número 1950 de 1973, los artículos 31 y 68 del Decreto número 2277 de 1979, el artículo 19 de la Ley 91 de 1989, Ley 60 de 1993, artículo 6°, Ley 115 de 1994, artículo 122, Ley 115 de 1994, artículo 122, Ley 270 de 1996, artículos 78, 130 y 149, 152, Ley 344 de 1996 artículo 19, Ley 201 de 1995 artículo 157, y en general todas las normas que le sean contrarias.

## CAPÍTULO IV

### Empleo Temporal en Tiempo de Crisis

Artículo 9°. *Principios que rigen el ETTC.* Las ayudas, apoyos y beneficios consagrados en esta ley deberán cumplir con los principios de: objetividad, equidad, transparencia, economía, calidad, publicidad, selectividad, temporalidad.

Artículo 10. *Definiciones.* Para los efectos de esta norma se entenderá como:

Empleo Temporal en Tiempo de Crisis (ETTC). Es una herramienta dentro de la política de empleo del Estado colombiano, utilizada por el Gobierno Nacional para generar empleo en zonas afectadas por crisis económicas o fenómenos que puedan producir escasez en la producción, comercialización y consumo de productos, baja oferta laboral y recesión en grupos poblacionales. El Gobierno determinará si se cumplen las causas objetivas de la crisis económica, con una grave incidencia negativa en la empleabilidad.

**Crisis Económica.** Define cualquier evento o fenómeno económico, social, ambiental que afecte profundamente a un sector productivo o un área de la economía nacional y que como consecuencia se refleje en la baja oferta laboral y en despidos masivos de trabajadores vinculados a ese sector o área económica dentro de determinado territorio del país.

**Artículo 11. *Determinación de la crisis.*** El Gobierno Nacional determinará a través del Dane si los eventos y en general cualquier fenómeno que produzca caída en la producción o disminución de los precios de sus principales productos de intercambio así como fenómenos socioeconómicos que disminuyan el potencial productivo de un municipio, departamento o región del país o de un área de la economía nacional y que genere baja en la oferta laboral y/o altos niveles de desempleo, aumento de la informalidad, precarización de las formas de empleo y de las actividades económicas, cierre de establecimientos y bajos niveles de ventas, ameritan la adopción de las contingencias establecidas en esta ley.

**Artículo 12. *Principios que rigen el ETTC.*** Las ayudas, apoyos y beneficios consagrados en esta ley deberán cumplir con los principios de: objetividad, equidad, transparencia, economía, calidad, publicidad, selectividad, temporalidad, subsidiaridad y solidaridad.

**Artículo 13. *Comité Técnico del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.*** Créase un Comité Técnico para el Empleo Temporal en Tiempo de Crisis que estará integrado por:

- El Ministro de Trabajo o su delegado, quien lo presidirá.
- El Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado, en caso de no poder asistir el Ministro del Trabajo el de Hacienda presidirá.
- El Ministro de Salud y Protección Social o su delegado,
- El Ministro de Comercio, Industria y Turismo o su delegado,
- El Ministro de Vivienda, Ciudad y Territorio o su delegado,
- El Ministro de Medio Ambiente o su delegado,
- El Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural o su delegado,
- El Director del Departamento Nacional para la Prosperidad o su delegado.
- El Director del Sena o su delegado, quien será el Secretario Técnico del Comité.

**Parágrafo.** Este comité se reunirá una vez el DANE determine que se cumplen los parámetros que dan lugar a la situación de crisis.

**Artículo 14. *Funciones del Comité Técnico del ETTC.*** Es el máximo órgano rector del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis y tendrá dentro de sus funciones coordinar intersectorialmente a las partes que participan en las políticas que se adopten con miras a fortalecer la ayuda y los beneficios otorgados a través de esta herramienta.

Es el único autorizado para interpretar las normas contenidas en esta ley y el encargado de dirimir cualquier conflicto que se pueda suscitar como consecuencia de la entrega de las ayudas, la efectividad de los beneficios, el incumplimiento y la cancelación de los mismos.

**Artículo 15. *Grupo coordinador de trabajo del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.*** Créase un grupo coordinador del trabajo para la implementación del Empleo en Tiempo de Crisis que estará encargado de coordinar el programa a nivel regional.

Este grupo estará integrado por:

El Director del Departamento Nacional para la Prosperidad Social, DPS o su delegado

Un representante del Ministerio del Trabajo

Un Representante del Ministerio de Salud y Protección Social

El Director Regional del Sena

El Gobernador o gobernadores respectivos

El Alcalde o alcaldes respectivos.

**Artículo 16. *Funciones del Grupo Coordinador.*** El Grupo coordinador será el encargado de darle operatividad al proceso de aplicabilidad del ETTC y tendrá además dentro de sus funciones las siguientes:

1. Liderar y facilitar los procesos que aseguren una respuesta coordinada, coherente, estratégica y eficaz en las zonas o áreas en crisis económica, entre los actores gubernamentales y no gubernamentales.

2. Será el encargado de determinar si una petición elevada por una empresa o un proyecto familiar o comunitario o, una micro y pequeña empresa, cumple los requisitos aquí descritos.

3. Es el responsable de distribuir las tareas en el campo de acción, entre los diferentes sectores que se sumen al proceso.

4. Generará la participación de las comunidades a fin de fortalecer la respuesta positiva y lograr mejores resultados.

5. Reportará periódicamente los avances del proceso al Comité Técnico del ETTC y así mismo, realizará y presentará los informes solicitados por el Comité.

6. Presentará un informe final del proceso alrededor del ETTC creado, los resultados y su efectividad como mecanismo de atención en tiempo de crisis económicas y podrá hacer sugerencias para su implementación.

**Artículo 17. *Tipos de Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.*** La ayuda que se preste en materia de ETTC tendrá las siguientes modalidades:

• **ETTC con Apoyo Económico al Beneficiario:** Es la contratación directa de mano de obra por parte del Estado a través del Sena, con el fin de aumentar la oferta laboral y así mismo, contrarrestar posibles daños económicos y sociales, producir ingresos que permitan el sustento para los hogares de las poblaciones o sectores afectados y evitar el debilitamiento del sector productivo provocados por fenómenos que generen crisis económica y laboral.

• **ETTC a través de Apoyos en la Ejecución de Proyectos.** Es la contratación de mano de obra, que se logra producto de la generación o sostenimiento de puestos de trabajo mediante beneficios a microempresas que se vean afectadas por la crisis.

• **ETTC a través de Apoyo a Proyectos de beneficio familiar o comunitarios.** Consistirá en proyectos que deberán presentar las personas afectadas en las regiones a fin de lograr un monto en dinero que podrá ser invertido en el proyecto.

**Artículo 18. *Temporalidad.*** Todas las ayudas y beneficios se suspenderán una vez el Dane certifique que los criterios establecidos en el artículo 11 de esta

ley y que dieron origen a la declaratoria de crisis han sido superados.

De todas maneras estos beneficios y ayudas se otorgaran máximo por seis (6) meses y podrán ser prorrogables por una sola vez, en un tiempo igual al inicialmente establecido.

**Artículo 19. Requisitos para acceder a los beneficios del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.** Son condiciones del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis las siguientes:

1. Los empleos que se crean mediante esta ley están dirigidos a contratar mano de obra calificada y no calificada en cualquiera de los sectores económicos afectados.

2. En los casos en los cuales las microempresas soliciten ayuda los pagos laborales no podrán alterarse para el trabajador que está vinculado con anterioridad a la declaración de crisis.

3. Será directa cuando se trate de obras que deban ser adelantadas para la reconstrucción de zonas afectadas por fenómenos ambientales o naturales y, será indirecta cuando se trate de microempresas que estén recibiendo los beneficios por conservar una planta de personal a pesar de verse afectada por la crisis o en los casos en que la ayuda se hace a través de la presentación de programas productivos asociativos.

4. Cualquier persona vinculada a un ETTC deberá ser mayor de 18 años, pertenecer al sector productivo afectado, estar laborando en la microempresa afectada o haber estado vinculado con esta y deberá demostrar que su salida obedeció a la crisis.

5. Los posibles beneficiarios de este tipo de ETTC deberán solicitar al Comité Regional del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis la evaluación sobre si la situación de su sector o región se ajusta a los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional para ser considerados como beneficiarios de esta herramienta.

6. Los empleos que se generen a través de Proyectos de beneficio familiar o comunitario deberán operar para apoyar temporalmente a hombres y mujeres en los períodos de baja demanda laboral.

7. El ETTC es complemento a otras estrategias nacionales en el desarrollo de infraestructura social básica y de actividades productivas.

8. El ETTC deberá propiciar el arraigo de la población en su lugar de origen para evitar la migración hacia los grandes centros urbanos.

9. Los grupos que propongan un proyecto familiar o comunitario deberán solicitar su inclusión en el proceso, anexando una solicitud formal de su petición y la propuesta que pretenden hacer valer.

10. Acreditar los documentos necesarios ante la autoridad competente para recibir el apoyo, auxilio o beneficio.

11. Firmar un documento de corresponsabilidad a fin de que quede claro su compromiso frente a que conoce las condiciones especiales de la contratación.

**Artículo 20. Beneficios Tributarios para las microempresas.** Las empresas vinculadas a las herramientas de ETTC recibirán una deducción del 112%, sobre el total de los pagos salariales realizados a sus trabajadores durante el periodo gravable respectivo, para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios, siempre y cuando se hayan cumplido los requisitos contemplados en el artículo 1087 del Estatuto Tributario.

**Parágrafo.** Las microempresas constituidas se podrán beneficiar con las deducciones en renta por cada trabajador que sostenga en el puesto de trabajo y que demuestre ante la autoridad competente, que en las condiciones económicas del momento y sin la ayuda del Estado no podría tener vinculado laboralmente.

**Artículo 21. Remuneración.** Las personas vinculadas a un Empleo Temporal en Tiempo de Crisis devengarán un salario mínimo mensual legal vigente, y tendrán derecho a todas las garantías de ley.

**Artículo 22. Prioridad para el acceso al ETTC.** Tendrán prioridad para ser contratados las personas que:

1. Estén inscritas en el registro de la Agencia pública de Empleo del SENA – Empleo Temporal en Tiempo de Crisis.

2. Que tengan como domicilio principal en los últimos dos (2) años el municipio o región donde se aplicará la herramienta del ETTC.

3. La persona o microempresa que sea vinculada a través del Empleo Temporal en Tiempo de Crisis deberán ser damnificadas o afectadas por la situación de crisis, reconocida por el Gobierno Nacional.

4. En el caso de las personas, estas deberán pertenecer a los niveles I y II del Sisbén III establecidos para el régimen subsidiado de salud o el que lo modifique, o pertenecer a la estrategia Red Juntos, de los municipios afectados.

5. Ser padres o madres cabeza de familia.

**Parágrafo.** La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de empleo a través del Servicio Público de Empleo creados mediante Ley 1636 de 2013, coadyuvará en la organización del posible mercado laboral que se genere en las zonas en crisis, a la promoción de la prestación del servicio y al desarrollo de los instrumentos para la promoción de la gestión y colocación.

**Artículo 23. Pérdida de los beneficios.** Los beneficios y ayudas adquiridos mediante la herramienta “Empleo Temporal en Tiempo de Crisis” se perderán o suspenderán por:

1. Desviación o incumplimiento en la inversión de los recursos.

2. Incumplimiento de los acuerdos pactados.

3. Engaños para optar a los beneficios.

#### CAPÍTULO IV

##### Incentivos a las exportaciones

**Artículo 24. Extensión de beneficios al sector exportador.** El Gobierno Nacional podrá extender los beneficios consagrados en esta ley, sobre empleo en época de crisis, a las micro y pequeñas empresas exportadoras que funcionen en el territorio colombiano cuyas perspectivas dependan de la variación de la tasa de cambio.

También podrá aplicar los beneficios de renta, expedición y renovación del Registro Mercantil de la Ley 1429 de 2010 e impulsar ante los entes territoriales beneficios para reducir el costo de la obligación sustancial del Impuesto de Industria y Comercio.

Así mismo, podrá aplicar a estas pequeñas y medianas empresas exportadoras, un descuento del 112%, sobre los salarios efectivamente pagados durante el tiempo de crisis que determine el Gobierno, la cual será aplicable mientras dure esta.

**Parágrafo.** El Gobierno Nacional deberá establecer los requisitos que permitan identificar y delimitar

qué se considerará como emergencia económica generada por la variación de la diferencia en la tasa de cambio, que pueda afectar gravemente la estabilidad laboral de los trabajadores vinculados a esas empresas exportadoras.

**CAPÍTULO V**

**Impulso a la capacitación**

Artículo 25. *Creación de una base de datos a través del Sena para focalizar el ETTC.* El Gobierno Nacional creará una base de datos en la que agrupará a las personas, las microempresas y los grupos familiares o comunitarios que opten por los beneficios establecidos en los artículos precedentes la cual coordinará el DPS y el Sena a través de internet, será actualizada por las regionales del Sena con información que le aporten el DPS, las alcaldías y las gobernaciones y podrá ser consultada vía internet.

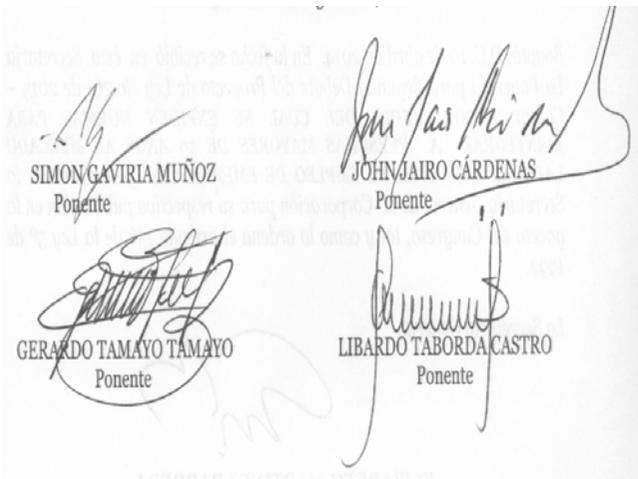
Artículo 26. El Sena reforzará la capacitación de la población afectada e impulsará campañas al interior de las micro y pequeña empresa a través de la formación técnica y complementaria con programas similares a los que ya aplica como “Jóvenes rurales emprendedores”, el programa de emprendimiento, el Fondo Emprender y el programa para las micro y pequeñas empresas.

Parágrafo. El empleador tendrá la obligación de reportar al Sena cada empleo Temporal en Tiempo de Crisis creado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la vinculación.

Artículo 27. *Aplicación de los beneficios.* Los beneficios consagrados en esta norma no aplicarán para las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Artículo 28. *Vigencia.* La presente norma rige a partir de su sanción.

De los señores Congresistas,



**CÁMARA DE REPRESENTANTES  
COMISIÓN TERCERA  
CONSTITUCIONAL PERMANENTE  
(Asuntos Económicos)**

Bogotá, D. C., 10 de abril de 2014

En la fecha se recibió en esta Secretaría la Ponencia para Segundo Debate del **Proyecto de ley número 261 de 2013 Cámara**, por medio de la cual se expiden normas para reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral y se crea el empleo de emergencia, y se remite a la Secretaría General de la Corporación para su respectiva publicación en la **Gaceta del Congreso**, tal y como lo ordena el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992.

La Secretaria General,

**ELIZABETH MARTINEZ BARRERA**

Bogotá, D. C., 10 de abril de 2014

De conformidad con el artículo 165 de la Ley 5ª de 1992, “Reglamento del Congreso autorizamos el presente informe”.

**LUIS ANTONIO SERRANO MORALES  
PRESIDENTE**

**ELIZABETH MARTINEZ BARRERA  
SECRETARIA GENERAL**

**CONTENIDO**

Gaceta número 151 - Miércoles, 23 de abril de 2014

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

	Págs.
Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto al Proyecto de ley número 179 de 2013 Cámara, por medio de la cual se aprueba el “Acuerdo para el establecimiento del Fondo de Cooperación de la Alianza del Pacífico”, suscrito en Cali, República de Colombia, el 22 de mayo de 2013.....	1
Ponencia para segundo debate, pliego de modificaciones al Proyecto de ley número 261 de 2013 Cámara, por medio de la cual se expiden normas para reintegrar a personas mayores de 50 años al mercado laboral y se crea el empleo de emergencia.....	4