

NIVEL BÁSICO: EMPLEADORES

#BogotáTrabaja

HERRAMIENTA

# 08.

OCTUBRE, 2023

# GUÍA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS PARA LA VINCULACIÓN LABORAL

Convenio 913 de 2022

**Secretario Distrital  
de Desarrollo Económico**

Alfredo Bateman Serrano

**Dirección de Desarrollo  
Empresarial y Empleo**

William García Machado

**Subdirección de Empleo y Formación**

Bernardo Brigard Posse

**Equipo Técnico**

Juan David Muriel García

Lucia Ximena Córdoba Montaña

Luz Adriana Rico Moreno

Mayra Pacheco Montealegre

Tatiana Villalobos Chacón

Esteban Guerra Camargo

**Director Ejecutivo Fundación Corona**

Daniel Uribe Parra

**Gerente de Educación y Empleo**

Rafael Arias Albañil

**Coordinadora Territorial  
de Educación y Empleo**

Daniela Rivera Fernández

**Elaboración de contenido**

Fundación Interra

**Coordinadora del convenio**

Claudia Milena Arana Henao

**Aliados estratégicos**

Fundación Saldarriaga Concha

Programa Pacto de Productividad

**Diseño y Diagramación**

Accenture

El diseño y diagramación de estas cartillas se realizó en el marco del Convenio de Asociación No. 913 de 2022 entre la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico y la Fundación Corona, que tuvo como objeto: "Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros que permitan la definición y articulación de estrategias innovadoras que dinamicen el ecosistema distrital de empleo, el esquema de la organización institucional y el funcionamiento de la Agencia Pública de Empleo del Distrito y con ello, el fortalecimiento de la ruta de empleabilidad de poblaciones vulnerables focalizadas".

HERRAMIENTA

# 08.

## GUÍA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS PARA LA VINCULACIÓN LABORAL

## **¿Cuál es el objetivo de esta herramienta?**

El objetivo de este instrumento es contribuir con insumos concretos a la Agencia Distrital de Empleo (ADE) sobre los beneficios e incentivos económicos (del orden nacional y distrital) para los potenciales empleadores comprometidos con la vinculación laboral de personas con discapacidad, personas mayores de 50 años y mujeres cuidadoras.

## **¿Por qué es importante contar con una Guía de Beneficios e Incentivos Económicos**

Esta guía le permitirá al equipo profesional de la Agencia Distrital de Empleo (ADE) contar con información sobre las oportunidades económicas que tienen los potenciales empleadores de vincular laboralmente a personas con discapacidad, personas mayores de 50 años y mujeres cuidadoras y, de esta manera, tomar acción frente a la disminución de la desigualdad con el cierre de las brechas de acceso al mercado laboral formal.

## ¿Dónde se utiliza en la ruta única de empleabilidad?

\*A lo largo de toda la ruta de gestión empresarial.



## ¿Para quién es esta herramienta?

Esta guía es útil para todo el personal de la Agencia Distrital de Empleo (ADE) y se espera que sea un mecanismo para impulsar un cambio cultural que se use en la ruta de atención a los empleadores con enfoque diferencial en los servicios de orientación. En concreto, esta guía está dirigida al equipo de profesionales de la Agencia Distrital de Empleo (ADE) que realizan el proceso de gestión empresarial e intermediación.

# ¿Qué es la caja de herramientas?

Describen los instrumentos, guías o herramientas que se ajustaron o diseñaron para responder a los énfasis poblacionales de interés -personas mayores de 50 años, personas con discapacidad y mujeres cuidadoras-, en el marco de la ruta única de empleabilidad, realizando **énfasis en las acciones que requieren de especial atención por parte de los diferentes colaboradores** que acompañan a lo largo de la ruta. Se presentan los instrumentos clasificados por el **nivel de servicio básico o especializado** al que está apuntando y **el tipo de actor de interés**, es decir, aquellos clientes directos de los ajustes y diseños.

## Caja de herramientas desde el enfoque diferencial: Personas con discapacidad, personas mayores de 50 años y mujeres cuidadoras.



# Contexto/Glosario

## ¿Quién es buscador y empleador?

### Buscador/a de empleo

Persona natural, mayor de 18 años, residente de la ciudad de Bogotá que se encuentra en condiciones de trabajar y está en un proceso de búsqueda de empleo (desempleados o trabajadores en búsqueda de mejores condiciones laborales).

### Empleador

Son aquellos individuos o empresas que tienen la capacidad y la disposición de contratar a un trabajador para desempeñar una función o tarea específica.

## ¿Cuáles son las poblaciones que hacen parte de nuestro énfasis poblacional?



### Personas con discapacidad

Las personas con discapacidad, de acuerdo con la convención de los derechos de la ONU, son reconocidas como “aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2006). En Colombia se reconocen siete categorías de discapacidad: **física, visual, intelectual, psicosocial, auditiva, múltiple y sordoceguera.**



### Personas mayores de 50 años

De acuerdo con la Ley 1751 de 2008 una persona mayor es aquella que tiene una edad de 60 años o más. Considerando el enfoque diferencial en la ruta única de empleabilidad, se define como persona mayor a aquella que cuenta con 50 años o más de vida.



### Mujeres cuidadoras

Las mujeres cuidadoras son **trabajadoras que invierten tiempo y esfuerzo cerca de 7 horas al día** a las actividades no remuneradas para proveer bienes y servicios a los miembros de la familia y de la comunidad DANE, ENUT (2020-2021).

## ¿Quiénes son los colaboradores de la ADE?



### Profesional de registro

Persona encargada de realizar la inscripción y/o actualización de la hoja de vida de los buscadores de empleo en la plataforma SISE y en la base de datos de la Agencia.



### Gestor/a empresarial

Persona encargada del relacionamiento y asesoría de las empresas de la ciudad de Bogotá que cuentan con vacantes susceptibles de colocación.



### Orientador/a ocupacional

Persona encargada de asesorar y acompañar al buscador/a de empleo en la identificación de sus intereses, motivaciones, necesidades derivadas de la identificación de las barreras, saberes y habilidades teniendo en cuenta el mercado laboral.



### Profesional en formación

Personal encargado de ejecutar los talleres de habilidades transversales y/o en habilidades duras.



### Intermediador/a

Persona encargada de identificar el perfil de los buscadores de empleo que sea acorde a las vacantes del mercado laboral.

## Instructivo

# ¿Qué funcionalidades tiene esta herramienta?



Hemos desarrollado este documento pensando en las distintas maneras en que los colaboradores usen las herramientas; a continuación verás las funcionalidades que contiene, junto a algunas sugerencias que te ayudarán a aplicarlo de manera amigable y eficiente.



### **Es un documento digital**

Eso significa que puedes consultarlo desde Adobe Acrobat Pro; también lo puedes visualizar en un navegador.



### **Puedes hacer búsquedas dirigidas**

Si tienes alguna consulta sobre alguna temática o concepto basta con usar el comando ctrl+f para acceder al menú de búsqueda por palabras.



### **Puedes tomar apuntes en él**

Si cuentas con Adobe Acrobat Pro, puedes subrayar textos, y anotar tus ideas en forma de notas.



### **Puedes verlo en página doble o sencilla**

Para una mejor navegación recomendamos que lo veas en páginas dobles, pero si necesitas ver en mayor detalle puedes cambiar la visualización.



**Es un documento interactivo**

Puedes navegarlo usando botones en la franja superior, así como ver enlaces externos como videos y páginas web.



**Es un documento que puedes imprimir**

Está hecho en formato carta, puedes imprimirlo por una o ambas caras.



**Es un documento accesible**

La paleta de colores, modelos y tipografías han sido cuidadosamente seleccionados para asegurar un buen contraste que facilite la lectura y a la vez evite la fatiga visual.



**Funciona con lectores de pantalla**

El texto es seleccionable y puede ser interpretado por distintos tipos de lectores.

# Instructivo ¿Cómo leer esta herramienta?

## Barra de capítulos y navegación

El color resaltado te ayuda a entender en qué capítulo te encuentras; las barras de color son botones que te permitirán pasar de un capítulo a otro o regresar a la tabla de contenidos en un solo clic.

### Artículo

**Artículo 27:** En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, **se preferirá entre los elegibles a las personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulte extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido**, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

### Información sobre el incentivo / beneficio

En la contratación de personas con discapacidad en las entidades públicas, en caso de presentar un empate, la persona con discapacidad tiene prelación.

*“En caso de presentar un empate, la persona con discapacidad tiene prelación”*

## Textos resaltados

Son contenidos extraídos de las cajas de texto, contienen la idea más importante del párrafo y te permitirán una lectura rápida.

# Rentabilidad

*“Cuando las empresas tienen al menos 30% de mujeres en cargos de liderazgo, el margen neto de ganancias de las compañías aumenta en 6%” (Peterson Institute for International Economics, citado por Fortune Magazine 2016).*

# Productividad y bienestar

*“Las juntas directivas y equipos de liderazgo más balanceados en materia de género contribuyen a un mejor desempeño medioambiental, social y de gobernanza de las empresas, lo cual conduce a un mejor desempeño del negocio” (International Finance Corporation Private Sector Opinion, Di Miceli and Donaggio, 2018).*

## Modelos gráficos

Son representaciones de contenidos complejos de los párrafos; te ayudarán a tener un entendimiento visual de la información.

# Contenidos



## INTRODUCCIÓN



# 01.

## ELEMENTOS CLAVES

- 1.1 Personas con discapacidad**
- 1.2 Personas mayores de 50 años**
- 1.3 Mujeres cuidadoras**
- 1.4 Beneficios económicos transversales a todas las poblaciones**

# INTRODUCCIÓN





El sector privado tiene un rol fundamental en la reducción de las desigualdades desde sus políticas y prácticas corporativas. La Alcaldía de Bogotá, siguiendo los preceptos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en virtud de su Plan de Desarrollo (2020-2024) “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, convoca a las empresas y organizaciones privadas a contribuir en las **transformaciones estructurales de la ciudad a partir de la promoción de procesos de inclusión laboral con enfoque diferencial desde los pilares de trabajo decente.**

En este marco, el Modelo de Inclusión Laboral Distrital (MILD) de la Agencia Distrital de Empleo, con el objetivo de cerrar las brechas mediante la mitigación de las barreras de acceso al mercado laboral formal, les propone a las empresas incorporar e implementar políticas de inclusión social, productiva y laboral con

enfoque diferencial que, a su vez, **les representará beneficios económicos y ventajas competitivas importantes, además de generar valor social para su marca.**

De esta manera, **las empresas comprometidas en emplear personas con discapacidad, personas mayores de 50 años y mujeres cuidadoras cuentan con una serie de beneficios e incentivos económicos que se describen en esta guía**, la cual se ha consolidado siguiendo las variables y contenidos definidos en la “Cartilla de Beneficios Tributarios para la Generación de Empleo para Grupos Vulnerables” publicado por el Ministerio del Trabajo en 2020 y la “Reforma Tributaria para la Igualdad y la Justicia Social 2022”. Estos deberán ser actualizados anualmente, o bien, cuando se modifiquen los lineamientos del Ministerio del Trabajo y/o del régimen tributario a nivel nacional o distrital.



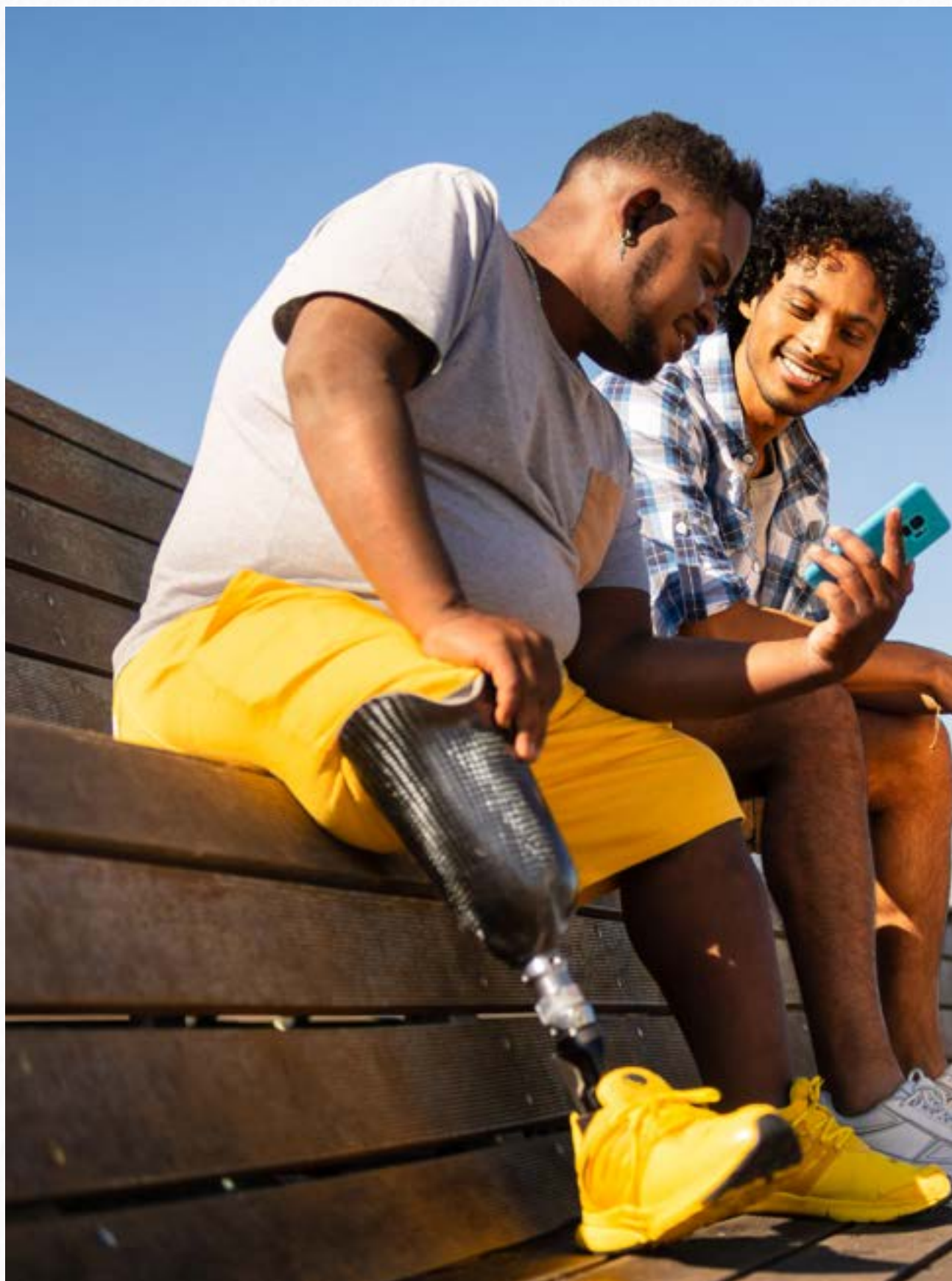
01.

# ELEMENTOS CLAVES



*Incentivos y beneficios económicos  
por grupo poblacional.*





# 1.1

## Personas con discapacidad

### 1.1.1

#### Incentivos económicos

##### Marco normativo

**Ley 361 de 1997** "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones".

##### Artículo

**Artículo 31:** Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, **tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.**

**Parágrafo:** La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

**Información sobre el incentivo / beneficio****¿Qué tipo de empleadores se benefician de este incentivo tributario?**

Todo empleador que esté obligado a presentar impuesto de renta y cumpla con los requisitos.

**¿Cuántas personas con discapacidad debe contratar para acceder al beneficio tributario?**

A partir de una persona con discapacidad contratada.

**¿Durante cuánto tiempo puede acceder al beneficio tributario?**

Durante el tiempo que la(s) persona(s) esté contratada.

**¿Cuáles requisitos debe cumplir el empleador?**

Presentar la documentación que valide la contratación de la(s) persona(s) con discapacidad.

Acreditar que la(s) persona(s) tiene una discapacidad superior al 25%.

**¿Puede perder los beneficios tributarios?**

Sí los puede perder, si no presenta los requisitos exigidos, anteriormente.

*“El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación”*

### 1.1.2

#### Beneficios económicos

##### Marco normativo

**Ley 361 de 1997** “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.

##### Artículo

**Artículo 24:** Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías: **que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados** si estos tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificada por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.

##### Información sobre el incentivo / beneficio

**Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación permanente de personas con limitación.**

El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

**Marco normativo**

**Ley 361 de 1997** “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.

**Artículo**

**Artículo 27:** En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con limitación, y si se llegare a presentar un empate, **se preferirá entre los elegibles a las personas con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulte extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido**, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación.

**Información sobre el incentivo / beneficio**

En la contratación de personas con discapacidad en las entidades públicas, en caso de presentar un empate, la persona con discapacidad tiene prelación.

*“En caso de presentar un empate, la persona con discapacidad tiene prelación”*

**Marco normativo**

**Ley 361 de 1997** “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.

**Artículo**

**Artículo 34:** El Gobierno Nacional a través de Ministerio de Desarrollo Instituto de Fomento Industrial (IFI), establecerá líneas de créditos blandos para el funcionamiento y constitución de pequeñas y medianas empresas cualquiera que sea su forma jurídica, dedicada a la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas que permitan a las personas con limitación desarrollar actividades cotidianas, o que les sirva para la prevención, restauración o corrección de la correspondiente limitación o que sean utilizadas para la práctica deportiva o recreativa de estas personas. **Para tener acceso a estas líneas de crédito dichas empresas deberán ser propiedad de una o más personas limitadas y su planta de personal estará integrada en no menos del 80% por personas con limitación.**

**Información sobre el incentivo / beneficio**

Este beneficio está relacionado con el otorgamiento de **créditos blandos para Pymes y Mipymes, que tengan como actividades la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas para el desarrollo de actividades de la vida diaria de personas con discapacidad así como aquellas que contribuyen en su rehabilitación.**

**Requisitos para acceder al beneficio:** la empresa debe estar a nombre de mínimo una persona con discapacidad y la planta debe estar conformada por lo menos por el 80% de personas con discapacidad.

**Marco normativo**

**Decreto 392 de 2018** “Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad”.

**Artículo**

**Otorga un puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad.** En los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos, para incentivar el sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal, de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda, **certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.**

*“Las entidades estatales deberán otorgar el uno por ciento (1%) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal”*

- 2. Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal,** de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección. Verificados los anteriores requisitos, se asignará el 1%, a quienes acrediten el número mínimo de trabajadores con discapacidad, señalados en la siguiente tabla.

No. total de trabajadores de planta de personal del proponente	No. mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

**Información sobre el incentivo / beneficio**

**PARÁGRAFO.** Para efectos de lo señalado en el presente artículo, si la oferta es presentada por un consorcio, unión temporal o promesa de sociedad futura, se tendrá en cuenta la planta de personal del integrante del proponente plural que aporte como mínimo el cuarenta por ciento (40%) de la experiencia requerida para la respectiva contratación.



### 1.1.3

#### Otros beneficios para las empresas

## Productividad

Una persona con discapacidad que recibe la oportunidad de tener un trabajo digno, se convierte en un colaborador con alto sentido de pertenencia y de compromiso; con la determinación permanente de demostrar su capacidad, incrementando habitualmente los índices de productividad.

## Posicionamiento

La empresa gana imagen frente a los diferentes grupos de interés con los que se relaciona haciendo visible su determinación de ser socialmente responsable.

## Cultura organizacional

Se crean ambientes laborales más productivos e inclusivos al ofrecer ejemplos de vida a los demás trabajadores, que implica el reconocimiento del otro respetando así la diferencia y aprendiendo de ella.



# 1.2

## Personas mayores de 50 años

Aunque el Convenio entre Fundación Corona y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico definió el conjunto de personas mayores como aquellos que tienen 50 años o más, de acuerdo con **la Ley 1251 de 2008 en Colombia se reconoce la persona mayor como aquellas personas que tienen 60 años o más, de modo que los incentivos económicos descritos a continuación se refieren a la definición normativa de 60 años y más.**

### 1.2.1

#### Incentivos económicos

##### Marco normativo

**Ley 2040 de 2020** “Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones”

##### Artículo

**Artículo 2:** Los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley, **tienen derecho a deducir en el impuesto sobre la renta el 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a estas personas durante los años gravables en los que el empleado permanezca contratado por el empleador contribuyente**, siempre que correspondan por lo menos al 2.5% de la planta de personal para empleadores que posean un número de trabajadores menor a cien (100) empleados. El requisito de vinculación del 2.5% se incrementará en un 0.5% por cada 100 empleados adicionales, sin pasar del 5% de la planta de personal.

**Información sobre el incentivo / beneficio****¿Qué tipo de empleadores se benefician de este incentivo tributario?**

Todos aquellos empleadores que estén obligados a presentar declaración de renta y que contraten a personas que hayan cumplido la edad de pensión establecida en la ley y que no tengan pensión de vejez, familiar o de supervivencia.

**¿Cuántas personas mayores debe contratar para acceder al beneficio tributario?**

Si la empresa tiene menos de 100 empleados el porcentaje de personas mayores debe ser de al menos el 2,5%. Y aumentará en 0,5% por cada 100 empleados hasta máximo 5,0%.

**¿Durante cuánto tiempo puede acceder al beneficio tributario?**

Durante los años gravables en que las personas mayores se encuentren contratadas.

**¿Cuáles requisitos debe cumplir el empleador?**

Debe contratar a la persona mayor por al menos 1 año después de la expedición de la Ley 2040 de 2020, y deberá certificarse ante el Ministerio del Trabajo (Ver circular externa 004 de 2021).

**¿Puede perder los beneficios tributarios?**

Sí, siempre que se cumpla lo siguiente: renuncia de la persona mayor por incumplimiento del empleador ratificada mediante sentencia judicial en firme.

**Marco normativo**

Circular Externa 004 de 2021 - Ministerio de Trabajo.

**Artículo**

Lineamientos para acreditar los requisitos para acceder a los beneficios tributarios de la Ley 2040 de 2020.

**Información sobre el incentivo / beneficio**

**¿Cuál es el procedimiento que debe seguir para solicitar la acreditación de requisitos?**

Los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios que quieran acceder a los beneficios contemplados en la ley 2040 de 2020 por **contratar personas que no sean beneficiarios de la pensión de vejez familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión** deberán presentar al Ministerio de Trabajo una comunicación suscrita por la persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal según corresponda, donde conste que la empresa cumple con los porcentajes establecidos en el artículo 2 de la Ley 2040 de 2020.

**a. El procedimiento para el registro de la certificación de cumplimiento del requisitos de la ley 2040 Deberá seguir el siguiente procedimiento:**

Los empleadores remitirán al Ministerio de Trabajo la comunicación de la siguiente manera.

1. Ingresar al portal del Ministerio de Trabajo en el siguiente enlace: [www.mintrabajo.com.co/web/guest/inicio](http://www.mintrabajo.com.co/web/guest/inicio)

2. Dar clic en atención al ciudadano en la parte superior de la página web.
3. Dar clic en “peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias, videollamada, Chat, agendamiento” y luego dar clic en “hacer clic aquí” y después en “radicar PQRSD”.
4. Aceptar condiciones de manejo de información y uso de datos personales y dar clic en “enviar”.
5. Seleccionar no es una reclamación laboral; en tipo PQRSD elegir la opción petición general; el tema a solicitar Opción empleo; y, en subtema elegir la opción: radicación de certificación Ley 2040 de 2020.
6. Continúe diligenciando los “datos de quién presenta” la solicitud.
7. Diligenciar la información solicitada en “datos socioeconómicos” seleccionando la opción “no aplica” para todos los campos, menos el de género.
8. Diligencia el formato “descripción”, indicando que se trata la radicación de la certificación de la ley 2040 de 2020.
9. Seleccionar “adjuntar documentos” y luego hacer clic en seleccionar para cargar el formato de la certificación diligenciado. Hacer clic en “enviar”.
10. El sistema Siseci-PQRSD entregará automáticamente un número de radicado. Consérvelo.

- b.** La Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo llevará al registro de las certificaciones que acrediten a las empresas con el cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios contemplados por la ley 2040 de 2020.
- c.** Cuando cambian las circunstancias acreditadas en la certificación emitida por los empleadores, estos deberán comunicarlos al Ministerio del Trabajo agotando el mismo procedimiento establecido en la presente circular y con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el literal a).

### ¿Cuáles documentos debo adjuntar a la solicitud de acreditación?

- a. **Certificación dirigida al Ministerio del Trabajo** donde la empresa certifique que puede acceder a los beneficios contemplados en la Ley 2040 de 2020 suscrita por el representante legal de la correspondiente empresa.
- b. **Declaración juramentada** por parte del trabajador donde afirme no ser beneficiario de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia.
- c. **Copia de documento de identidad de los empleados contratados** que no sean beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de la edad de pensión establecido en la ley.
- d. **Certificación suscrita por la persona natural**, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal según corresponda, donde conste que la empresa cumple con los porcentajes establecidos en el artículo 2 de la Ley 2040 de 2020.
- e. **Planillas de pago de aportes al sistema general de Seguridad Social** (salud, pensión, ARL) de los empleados contratados que no son beneficiarios de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley desde la fecha de contratación.
- f. **Certificación o copia del contrato laboral** donde se especifique la vinculación de la persona mayor por lo menos durante un (1) año y con posterioridad a la vigencia de la Ley 2040 de 2020.

**1.2.2****Otros beneficios para las empresas**

# Sello amigable con persona mayor

Dada la situación que enfrentan las personas mayores en Colombia, quienes llegan a una edad avanzada sin un ahorro y sólo algunas alcanzan las semanas cotizadas para tener una pensión, el Ministerio de Trabajo ha lanzado un galardón para la inclusión laboral de personas mayores: **Sello Amigable con la persona mayor.**

Este tipo de programas tiene como objetivos

- a.** Generar oportunidades laborales sin estigmatizar con respecto a la edad.
- b.** Reducir el empleo informal de las personas mayores.
- c.** Incrementar la interacción social en la vejez.
- d.** Lograr que los adultos mayores puedan alcanzar una pensión, entre otros.



Específicamente el Sello Amigable con la persona mayor busca la identificación de aquellas empresas que están impulsando la empleabilidad de adultos mayores como lo contempla la Ley 2040 de 2020. **Las empresas que opten por el Sello Amigable Persona mayor tendrán una deducción del 120% en el impuesto sobre la renta por la contratación de adultos mayores, mínimo durante un año;** también será un factor de desempate en los procesos de licitación pública.



# 1.3

## Mujeres cuidadoras

### 1.3.1

#### Incentivos económicos

##### Marco normativo

**Ley 1257 de 2008** “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman el código penal, de procedimiento penal la Ley 599 de 2000 y se dictan otras disposiciones”.

##### Decretos reglamentarios:

- ▶ **Decreto 2733 de 2012** “Por medio del cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008”.
- ▶ **Decreto 1072 del 2015** “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

**Artículo**

**Artículo 23:** Los empleadores que contraten mujeres víctimas de violencia comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta tienen derecho a **deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y las prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable**, desde que exista relación laboral, y hasta por un periodo de tres años.

Decreto 1072 de 2015. Artículo 2.2.9.3.1. al 2.2.9.3.6. sobre “Deducciones tributarias en virtud de la vinculación de mujeres víctimas de la violencia” para la procedencia de la deducción deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

1. Deberá solicitarse a partir del período gravable que corresponda a la **vinculación directa de la trabajadora víctima de violencia comprobada y hasta por un término máximo de tres (3) años** por cada trabajadora vinculada, si la relación laboral perdura tal como lo dispone la ley.
2. El monto de la deducción será del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a partir del inicio de la relación laboral y **hasta por un término máximo de tres (3) años si esta se mantiene.**
3. La deducción **no se aceptará sobre los pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales.**
4. Es necesario que las decisiones y medidas en favor de la mujer víctima de la violencia, señaladas en el numeral 1 del artículo 2°.2.9.3.3. del presente decreto, hayan sido dictadas **con posterioridad a la expedición de la Ley 1257 de 2008** y que la vinculación laboral se haya iniciado después de la adopción de las mismas. (Decreto número 2733 de 2012, artículo 5).

**Información sobre el incentivo / beneficio****¿Qué tipo de empleadores se benefician de este incentivo tributario?**

El beneficio que obtiene el empleador de mujeres víctimas de la violencia (comprobada) es el derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, **desde que exista la relación laboral, y hasta por un periodo de tres años.**

**A partir de 2023, el beneficio será del 3% de la renta líquida de la compañía,** de acuerdo con el inciso tercero del artículo 259-2 Estatuto Tributario.

**Marco normativo**

**Ley 2214 de 2022** “por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, **se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”.**

**Artículo**

**Artículo 108-5 del ET Deducción del primer empleo.** Incentivo del Primer Empleo para mujeres y hombres entre 18 y 28 años, cuando sea su primer empleo.

**Información sobre el incentivo / beneficio****¿Qué tipo de empleadores se benefician de este incentivo tributario?**

Los contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona. **La deducción máxima por cada empleado no podrá exceder ciento quince (115) UVT mensuales y procederá en el año gravable en el que él empleado sea contratado por el contribuyente.**

### 1.3.2

#### Otros beneficios para las empresas

##### Marco normativo

Desde esta perspectiva, la Alcaldía de Bogotá desde 2022 pone a su disposición el **Sello de Igualdad de Género “En Igualdad” para medir, evaluar y hacer un ranking del compromiso y nuevas prácticas de las entidades públicas distritales y el sector privado.**

Las empresas podrán acceder al Sello al **demostrar su compromiso de emplear mujeres trabajadoras del cuidado y ajustar sus políticas corporativas con medidas de no discriminación e igualdad de oportunidades basada en medidas efectivas en contra de la discriminación laboral y el acoso**, la garantía de salarios iguales por trabajo igual o del mismo valor, y el desarrollo de políticas corporativas para la prevención, investigación y sanción del acoso y la explotación sexual, entre otras., siguiendo los estándares internacionales.

En términos concretos, la igualdad de género contribuye a la sostenibilidad empresarial con efectos concretos en la maximización de sus utilidades, el mejoramiento de clima organizacional y el **posicionamiento de la compañía en el mercado como una empresa socialmente responsable**, entre otros. La evidencia internacional ha demostrado que aprovechar el talento de las mujeres trae beneficios directos las empresas:

# Rentabilidad

*“Cuando las empresas tienen al menos 30% de mujeres en cargos de liderazgo, el margen neto de ganancias de las compañías aumenta en 6%” (Peterson Institute for International Economics, citado por Fortune Magazine 2016).*

# Productividad y bienestar

*“Las juntas directivas y equipos de liderazgo más balanceados en materia de género contribuyen a un mejor desempeño medioambiental, social y de gobernanza de las empresas, lo cual conduce a un mejor desempeño del negocio” (International Finance Corporation Private Sector Opinion, Di Miceli and Donaggio, 2018).*



# 1.4

## Beneficios económicos transversales a todas las poblaciones

### 1.4.1

#### Incentivos económicos

**Marco normativo**

Decreto 399 de 2022 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

“Por medio del cual se crea el Programa Empleo Incluyente para el cierre de brechas de población de difícil empleabilidad y se dictan otras disposiciones”.

**Artículo****Artículo 3: Beneficio a las empresas que participen en el programa.**

“Las empresas participantes que cumplan con las condiciones requeridas por el programa, y que efectivamente contraten laboralmente a las personas en los términos establecidos en este decreto y las demás condiciones señaladas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, y que así aporten al cierre de brechas, podrán tener **un beneficio que consiste en una suma de dinero en precios corrientes, que se asigna dependiendo del tipo de población contratada con criterio de enfoque diferencial - poblacional y enfoque género(...)**”. El beneficio económico para la población objetivo de la guía (personas con discapacidad, personas mayores de 50 años y mujeres cuidadoras) son:

**Mayores tasas de desempleo o de duración de este:  
Personas mayores**

“Contratos de seis (6) meses a menos de un (1) año: \$900.000 y Contratos de un (1) año o más o contratos a término indefinido: \$1.800.000”.

Brechas significativas de empleo por rezagos de educación, falta de experiencia, estereotipos, o necesidad de especial protección constitucional.

**Contratos de seis (6) meses a menos de un (1) año:**

- ▶ Persona con Discapacidad certificada: \$600.000.
- ▶ Mujeres: \$600.000

**Contratos de un (1) año o más o contratos a término indefinido:**

- ▶ Persona con discapacidad certificada:
- ▶ Mujeres: \$1.200.000

En el caso que una persona cumpla con más de una condición de las establecidas en la anterior tabla, el

valor del beneficio se acumulará máximo por dos (2) condiciones, **excepto para las personas trans que por su condición tiene un precio del beneficio único y superior a otras poblaciones.**

Este beneficio será entregado en una sola cuota a cada empresa, al finalizar los tres (3) primeros meses del contrato laboral, siempre que cumplan con todas las condiciones aquí señaladas en el literal a. del artículo 2.

### Información sobre el incentivo / beneficio

#### ¿Qué tipo de empleadores se benefician de este incentivo tributario?

“Artículo 2º.- Destinatarios y destinatarias del programa y acreditación de condiciones. Empresas formalizadas en la ciudad de Bogotá D.C., que demuestren una vinculación laboral formal de al menos tres (3) meses consecutivos con la población que enfrenta brechas de acceso al empleo señaladas en este decreto, por medio de un contrato laboral con un término de duración de seis (6) meses o más con alguna de las poblaciones mencionadas en el literal b del presente artículo. **El contrato que acredite la vinculación laboral no podrá tener una remuneración inferior a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV)**”.

#### ¿Cuáles requisitos debe cumplir el empleador?

- ▶ **Las empresas no deben realizar despidos de trabajadores individuales o masivos con el objeto de ser incluidas en el mismo.** “Para el efecto, y partiendo del principio constitucional de la buena fe, las empresas deberán suscribir, a través de su representante legal, una declaración juramentada en la que señalan que los empleos con los que participan en el programa son adicionales a la cantidad de empleos con la cual contaban en los tres (3) meses inmediatamente anteriores a la contratación de la persona”.

- ▶ Las empresas de servicios temporales establecidas según la Ley 50 de 1990, o la norma que la modifique, **podrán participar únicamente con trabajadores que pertenezcan a la nómina directamente relacionada con su operación.** En ningún caso podrán participar en el programa con trabajadores contratados para la prestación de servicios en misión.

#### **¿Qué tipo de empleadores se benefician de este incentivo tributario?**

Empresas legalmente constituidas, formalizadas en Bogotá, que demuestren una vinculación laboral a través de un contrato formal de seis (6) a (12) meses o más, con la población que enfrenta brechas de acceso al empleo en la ciudad.

#### **¿Cuántas personas en condición de vulnerabilidad debe contratar para acceder al beneficio tributario?**

Con una persona vinculada que pertenezca a cualquiera de las poblaciones vulnerables, puede participar.

#### **¿Durante cuánto tiempo puede acceder al beneficio tributario?**

Durante la vigencia del Decreto.

#### **¿Cuáles requisitos debe cumplir el empleador?**

- ▶ Certificado de existencia y representación legal de la Cámara de Comercio de Bogotá vigente, Máximo 1 mes de expedición – Jurídica o Unipersonal EU.
- ▶ RUT – 12 meses (sin contraseña de protección).
- ▶ Certificación Bancaria – no superior a 30 días de expedición.

- ▶ Autorización para el registro y postulación en la plataforma (en los casos que no lo realice el representante legal).
- ▶ Copia del documento de identidad del representante legal y su autorizado.
- ▶ Certificado de la Secretaría Distrital de Salud vigente para el caso de las IPS.

#### **¿Puede perder los beneficios económicos?**

De acuerdo con el artículo 4 del decreto, los beneficios del programa se perderán **cuando alguno de los participantes del programa renuncie o incumpla las obligaciones del contrato laboral pactado**, durante el periodo o los periodos en el cual se entregan los beneficios. Para el efecto, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, deberá establecer los mecanismos de seguimiento para que se garantice la eficiente asignación del beneficio.

## **1.4.2**

### **Otros beneficios económicos para las empresas**

En el marco del Programa “Empleo Incluyente” que lidera la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá hace entrega del galardón “Empleo Incluyente” a las **empresas grandes, medianas y pequeñas que se encuentran registradas e incluyen en su cadena de valor la contratación a través de la intermediación con la Agencia Distrital de Empleo (ADE)**.

#BogotáTrabaja

# GUÍA DE BENEFICIOS E INCENTIVOS

PARA LA VINCULACIÓN LABORAL

Octubre, 2023.