

BOLETÍN

NOVEDADES LABORALES

MEDIDAS PARA IMPULSAR EL TRABAJO PARA ADULTOS MAYORES

Mediante la Ley 2040 de 2020 se pretende impulsar el empleo de los adultos mayores que no gozan de pensión, promoviendo de esta manera su autonomía y autosuficiencia económica.

En ese sentido, la Ley establece para los empleadores obligados a presentar declaración de renta y complementarios una deducción especial en renta del 120% del valor del salario y prestaciones sociales por contratación de adultos mayores con las siguientes características:

1. Que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y;
2. Que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley.

Puntos importantes para acceder al beneficio:

- a) Aplica para los pagos por concepto de salario y prestaciones sociales.
- b) La deducción especial del 120% implica que, si la empresa le paga 100 pesos de salario y prestaciones sociales, entonces podrá llevar como deducción 120 pesos. Bajo condiciones normales, la empresa ya puede solicitar la deducción del 100%, lo cual implica que el nuevo beneficio es la deducción del 20% adicional.
- c) Para su procedencia, se requiere que los “adultos mayores” correspondan, por lo menos, al 2.5% de la planta de personal, cuando se tiene menos de 100 empleados. Este requisito se incrementa 0.5% por cada 100 empleados adicionales, sin pasar del 5% de la planta de personal.
- d) El empleador debe contratar al empleado por lo menos 1 año y dicho término comienza a aplicar con posterioridad a la promulgación de la Ley.
- e) El empleador deberá certificar ante el Ministerio de Trabajo el cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios

Adicionalmente, la Ley crea el sello amigable “Adulto Mayor” que identificará a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a personas mayores que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión.

BOLETÍN

NORMAS PARA PROMOVER LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

La Ley 2039 de 2020 contempla medidas para promover la inserción de los jóvenes, entre las cuales se encuentran:

1. Equivalencia de experiencias: las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y participación en grupos de investigación serán acreditables como experiencia profesional válida.
El Ministerio de Trabajo deberá reglamentar un esquema de expediente digital laboral que facilite a los trabajadores en general, pero especialmente a los trabajadores jóvenes, la movilidad en los empleos, de tal forma que contenga las certificaciones académicas y laborales.
2. Incentivos a jóvenes productores agropecuarios, pesqueros y afrodescendientes: mínimo el 10% de todos los incentivos y apoyos que establezca el Ministerio de Agricultura y la Comisión Nacional Agropecuaria se entregarán a proyectos desarrollados y ejecutados por jóvenes emprendedores.
3. Creación del observatorio nacional de juventud con la finalidad de unificar y consolidar las diferentes estadísticas sobre jóvenes en Colombia, las cuales servirán de insumo para la formulación de políticas públicas.

PRÁCTICAS LABORALES COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL

La Ley 2043 de 2020 estableció los mecanismos para facilitar el acceso al ámbito laboral de las personas que recientemente han culminado un proceso formativo, de formación profesional o de educación técnica, tecnológica o universitaria.

En ese sentido, la Ley reconoce de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o privado.

Se considera como práctica laboral:

- a) Práctica laboral en sentido estricto
- b) Contratos de aprendizaje
- c) Judicatura

El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y deberá sumarse al tiempo de experiencia profesional del practicante.

BOLETÍN

Importante:

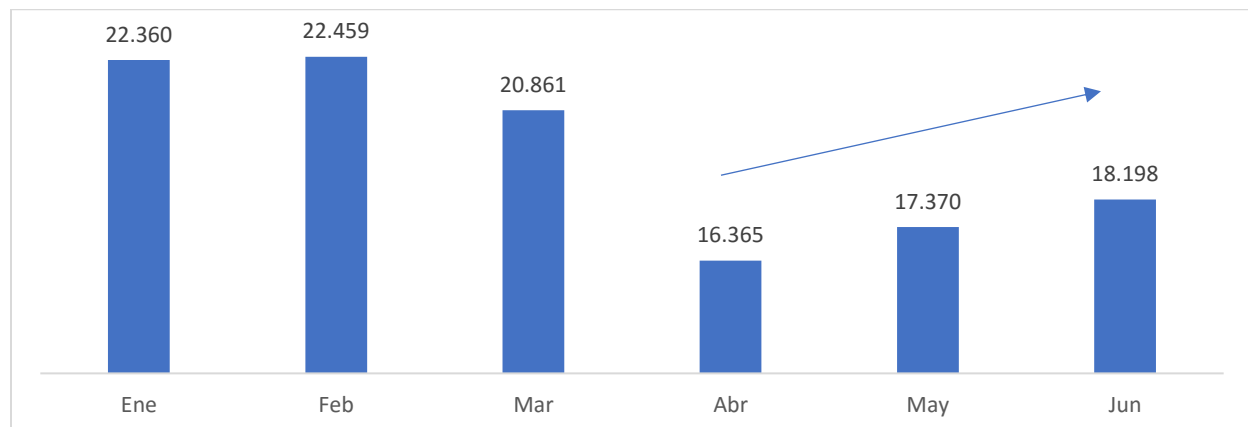
La Ley 2039 de 2020 y la Ley 2043 de 2020 estipularon de manera similar que las prácticas laborales deberán ser consideradas como parte de la experiencia laboral del profesional que aspira a un puesto de trabajo.

MERCADO LABORAL Y EMPLEO: JUNIO DE 2020

Con datos a junio de 2020 como mes de referencia, encontramos que la tasa de desempleo se ubicó en 19,8% para aquel mes, valor levemente inferior al registrado en mayo (21,4%) e idéntico al dato del mes de abril (19,8%). No obstante, la tasa de desempleo no indica muy bien el verdadero pulso del mercado laboral durante esta crisis, puesto que una gran proporción de la población ha tenido que entrar en la “inactividad”, como consecuencia de la imposibilidad para buscar trabajo, con las medidas de aislamiento y, por lo tanto, no se han medido como desempleados.

Por esto, la medida más adecuada en este momento es el número de ocupados y esta, desde abril, mes en el cual hubo más restricciones a la movilidad, ha visto una recuperación sostenida en todo el trimestre. Esta mejoría ha sido discreta, pero denota que la apertura de las actividades económicas sí ha tenido efectos positivos en la actividad económica y el mercado laboral. De hecho, si miramos la serie desestacionalizada del número de ocupados, la cual permite comparar un mes con el mes inmediatamente anterior, vemos que, de las cerca **de 6 millones de personas que habían perdido su empleo** en abril (frente a febrero del 2020) **1,8 millones lo recuperaron en junio**.

Número de ocupados totales nacionales 2020: serie desestacionalizada



Fuente: GEIH – DANE

BOLETÍN

Los efectos negativos de esta crisis no son homogéneos y, en correlación con su capacidad de operación durante la pandemia, hay algunos sectores que han visto impactos mucho más significativos. Cuando se analiza la variación del empleo por ramas de actividad, vemos como, por ejemplo, el sector artístico y de entretenimiento redujo en 34,2% su número de trabajadores en el segundo trimestre de 2020 y, en la industria manufacturera el 30% de las personas perdieron su trabajo en el mismo periodo. También, el comercio, que es el sector que más empleos genera, redujo su número de trabajadores en 19,8%.

Variación en el empleo por ramas de actividad: Trim II/2020 vs. Trim II/2019

| Rama económica | Variación en el número de ocupados (%): abr-jun 20/abr-jun 19 | Participación en el empleo total (%) |
|--|---|--------------------------------------|
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca | -12.4% | 17.3% |
| Explotación de minas y canteras | -6.6% | 1.4% |
| Industrias manufactureras | -30.0% | 10.5% |
| Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos | 19.2% | 1.3% |
| Construcción | -30.4% | 6.1% |
| Comercio y reparación de vehículos | -19.8% | 19.3% |
| Alojamiento y servicios de comida | -26.6% | 6.5% |
| Transporte y almacenamiento | -17.5% | 7.1% |
| Información y comunicaciones | -24.9% | 1.6% |
| Actividades financieras y de seguros | -6.7% | 1.6% |
| Actividades inmobiliarias | -30.9% | 1.0% |
| Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos | -15.0% | 6.8% |
| Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana | -23.3% | 11.8% |
| Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios | -34.2% | 7.7% |
| Total | -21.8% | 100.0% |

Fuente: GEIH – DANE

Tener en cuenta en facturación electrónica:

Algunos de nuestros afiliados nos han extendido sus inquietudes respecto de si existe la necesidad de soportar los pagos de nómina con el documento soporte para operaciones con no obligados a facturar.

BOLETÍN

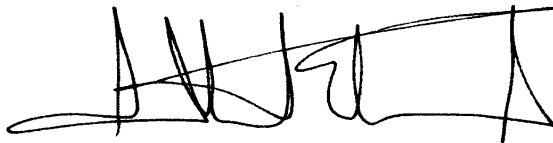
En nuestra opinión, los pagos de nómina no se deben soportar a través del “*documento soporte para pagos en adquisiciones efectuadas a sujetos no obligados a expedir factura de venta o documento equivalente*”, por las siguientes razones:

- De manera sistemática, la normativa¹ de factura electrónica trata de manera diferenciada los pagos por rentas de trabajo y los pagos a no obligados a facturar, aun cuando los asalariados son no obligados a facturar.
- El documento que soporta los pagos de nómina todavía no se ha creado y/o reglamentado por parte de la DIAN y esa entidad ha manifestado públicamente que tiene planeado hacerlo el próximo año.

Ahora bien, conocemos interpretaciones que sugieren que los pagos de nómina se deben soportar mediante el *documento soporte para pagos en adquisiciones efectuadas a sujetos no obligados a expedir factura de venta o documento equivalente*, ya que los asalariados no son obligados a facturar.

Debido a la importancia del asunto, la ANDI ha consultado sobre esta materia a la DIAN y esperamos tener una doctrina que otorgue mayor seguridad jurídica.

Esperamos que esta información sea de utilidad,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos

¹ Ver: parágrafo 6 y parágrafo transitorio 2 del artículo 616-1 del Estatuto Tributario, artículo 1.6.1.4.27 del DUT, artículos 80 y 90 de la resolución 42 de 2020.