

TRABAJO PARA ADULTOS MAYORES

Con la expedición de la Ley 2040 del 27 de julio de 2020 el Congreso de la Republica adoptó medidas para impulsar el empleo de las personas adultas mayores para garantizar el envejecimiento activo, satisfactorio y saludable de la población colombiana. También, la ley contiene un beneficio de deducción en el impuesto de renta para los contribuyentes que empleen adultos mayores.

¿Quién es una persona adulta mayor?

El Ministerio de Salud las define como: *“... sujetos de derecho, socialmente activos, con garantías y responsabilidades respecto de sí mismas, su familia y su sociedad, con su entorno inmediato y con las futuras generaciones”*.

¿Para qué personas adultos mayores aplica el empleo?

Para aquellos adultos mayores que no gozan de pensión de vejez, que no sean beneficiarios de pensión familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad para pensionarse (mujeres: cincuenta y siete (57) años; hombres sesenta y dos (62) años).

¿Para quién aplica la deducción en el Impuesto sobre la Renta?

Para los empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten adultos mayores que cumplan con las condiciones mencionadas anteriormente.

El beneficio consiste en que tendrán el derecho de deducir en el impuesto sobre la renta el 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagadas a estas personas durante los años gravables en los que el adulto mayor permanezca como trabajador del empleador contribuyente.

¿Cómo procede la deducción?

La deducción procederá siempre y cuando el o los adultos mayores correspondan:

- Como mínimo al 2.5 % de la planta 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 el 5% de la planta personal.

¿Qué requisitos generales deben cumplir los empleadores para ser beneficiarios de la deducción?

- ✓ Deberá vincular al adulto mayor por lo menos un año con posterioridad a la vigencia de la ley.
- ✓ En el caso de terminación del contrato con justa causa, el término de un año podrá ser completado con el tiempo de trabajo de otro adulto mayor que entre a suplir la vacancia.
- ✓ El empleador no puede incumplir con sus obligaciones frente al trabajador adulto mayor, puesto que en caso de renuncia motivada de éste y una vez se establezca los incumplimientos mediante sentencia judicial en firme, el empleador perderá los beneficios tributarios obtenidos por ese trabajador en particular.

Adicionalmente, en procesos de contratación públicos, la vinculación de adultos mayores servirá como criterio preferente de desempate de la siguiente manera:

- ✓ Se preferirá el proponente que demuestre la vinculación del mayor porcentaje de adultos mayores.
- ✓ La vinculación debe tener como antigüedad mínima de un año; para los casos de constitución inferior a un año se tendrá en cuenta a aquellos que hayan estado contratados desde el momento de la constitución de la misma.
- ✓ El proponente elegido bajo estos criterios, deberá mantener el mismo porcentaje de adultos mayores trabajadores en la empresa durante la vigencia de ejecución del contrato.

Creación del sello amigable “Adulto Mayor”.

El sello permitirá identificar a las empresas que incorporen dentro de su planta laboral a personas mayores. El Ministerio de Trabajo será la autoridad encargada de otorgar el sello en el término de un mes contado a partir de la presentación de la solicitud por parte del representante legal de la respectiva empresa.

La vigencia del sello amigable será de un (1) año y podrá ser renovado a solicitud del representante legal, cuyo costo de elaboración recaerá sobre el interesado. El sello amigable “Adulto Mayor” podrá ser exhibido en un lugar visible del establecimiento, incorporarse en la publicidad y demás medios de comunicación que la empresa considere pertinentes para dar a conocer que el establecimiento cuenta con el sello.

Reglamentación.

El Gobierno nacional, en consulta con el Consejo Nacional del Adulto Mayor, deberá reglamentar esta ley en un término no mayor a seis meses contados a partir del 27 de julio de 2020, por lo menos en los siguientes aspectos:

- ✓ Estrategias para la promoción del empleo de Adultos Mayores.
- ✓ Tipos de actividades y oficios que pueden asignárseles a los Adultos Mayores.
- ✓ Derechos y obligaciones especiales de las empresas empleadoras que se acojan a esta ley.
- ✓ Procedimiento de verificación del cumplimiento de requisitos por parte de las empresas empleadoras.
- ✓ Posterior a la reglamentación sobre los tipos de actividades y oficios que se pueden asignar a los adultos mayores, se determinará cuáles de ellos se enseñan a través de programas de formación del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-.

Por: Paola Celis Diaz
pcelis@scolalegal.com
Septiembre 8 de 2020