

#BogotáTrabaja

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS

**INCENTIVOS Y BENEFICIOS
TRIBUTARIOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL**

...
Sigue la Ruta
de las **oportunidades** ...

Tenemos más que Talento

**AGENCIA DISTRITAL
DE EMPLEO**

www.bogotatrabaja.gov.co 



Organización
Internacional
del Trabajo



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

BOGOTÁ 

Presentación

Desde hace más de 100 años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. La OIT se esfuerza por promover lugares de trabajo más inclusivos y hacer frente a la discriminación por todo motivo, en particular por género, origen étnico, raza, condición de indígena, discapacidad, situación de VIH, orientación sexual e identidad de género, garantizando la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. La labor de la OIT en este ámbito contribuye a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y al compromiso de no dejar a nadie atrás. Mediante el establecimiento de normas laborales internacionales y la prestación de orientación técnica y desarrollo de capacidades a los mandantes, la OIT ha contribuido al desarrollo y la aplicación de legislación, políticas y buenas prácticas empresariales inclusivas y al avance de la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo.

Aunque todas las personas tienen derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo, independientemente de otros atributos que no sean su capacidad para realizarlo, la realidad actual es dispar. Las culturas organizativas inclusivas en las que todas las personas pueden prosperar y dar rienda suelta a su talento en igualdad de condiciones siguen enfrentándose a obstáculos importantes. Las prácticas discriminatorias siguen sofocando los lugares de trabajo, frenando la productividad y el talento y erosionando la cohesión, lo que a su vez dificulta la competitividad y el crecimiento¹.

Como respuesta a los retos presentes y futuros que tiene el mercado laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en alianza con la Agencia Distrital de Empleo, han unido esfuerzos técnicos, humanos y financieros

para el fortalecimiento institucional de la Agencia, con el fin de poder llegar a prestar servicios diferenciales y modernos tanto a buscadores de empleo, como al sector empleador de la ciudad de Bogotá. Sin duda, el empleo inclusivo es un eje fundamental asumido por las dos entidades en el marco del convenio.

La cartilla que usted está leyendo surge como una necesidad del sector empleador de conocer de manera concreta y didáctica los beneficios e incentivos a los que se puede acceder si su empresa decide incursionar decididamente en la inclusión laboral. Hemos querido abordar la cartilla desde tres perspectivas que se describen en cada capítulo: en primer lugar, presentar los beneficios de ser una empresa inclusiva; En segundo lugar, una perspectiva centrada en detallar los beneficios tributarios y la forma de acceder a ellos que por ley tiene el sector empleador por la contratación de poblaciones vulnerables. y en tercer lugar, quisimos dejar, a modo de recomendación, algunas pautas para tener en cuenta en el momento de la vinculación laboral para eliminar barreras organizacionales que en muchas ocasiones no son intencionales y así, permitir el acceso al mercado laboral de estos grupos poblacionales.

Esperamos que la información contenida en esta cartilla sea de utilidad para su empresa, en caso de cualquier inquietud, puede solicitar la asesoría de nuestro equipo de Gestión Empresarial de la Agencia Distrital de Empleo.

Cordialmente, Organización Internacional del Trabajo y Agencia Distrital de Empleo.

• • • • •

- 1.1 Beneficios.
- 1.2 Incentivos distritales.

2.1 Definiciones.
2.2 Beneficios tributarios directamente asociados a la contratación.

- 3.1 Identificación de sesgos en las vacantes.
- 3.2 Recomendaciones:
 - 3.2.1 A las empresas ante los casos más comunes de discriminación.
 - 3.2.2 A las empresas en la etapa de selección de personal.

Capítulo 1

BENEFICIOS DE SER UNA **EMPRESA** INCLUYENTE



1.1. Beneficios

El objetivo de la diversidad y la inclusión es garantizar que una empresa esté integrada por personas diversas, basadas en las características personales, los valores, las creencias y los contextos, y fomentar un entorno de trabajo en el que todos los trabajadores se sientan respetados, aceptados, apoyados y valorados. Cuando las empresas comprenden esto, los beneficios empresariales son considerables: La diversidad y la inclusión son una estrategia empresarial inteligente. Los datos recopilados por la Confederation of British Industry muestran que:

- Las empresas con los niveles más altos de diversidad de género en los equipos ejecutivos tienen 25 por ciento más probabilidades de superar a sus rivales en términos de rentabilidad.
- Las empresas con una gran diversidad cultural y étnica en los equipos ejecutivos tienen 36 por ciento más probabilidades de superar a sus rivales en términos de rentabilidad.
- El mayor sentimiento de pertenencia de los trabajadores puede conducir a que el desempeño laboral aumente un 56 por ciento.

Muchos estudios de organizaciones de renombre reflejan y refuerzan los argumentos a favor de la intensificación de las medidas empresariales para impulsar la diversidad y la inclusión. La diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo conducen a:

En Colombia, la fundación corona a podido establecer los siguientes beneficios por lo cuales vale la pena generar empleo inclusivo y diverso en las empresas.³

1. Se mejoran los niveles de productividad.
2. La empresa es reconocida nacional e internacionalmente.
3. Se reducen costos por la disminución de la deserción y la rotación de personal.
4. Se mejora el clima laboral.
5. Se mejora el trabajo en equipo, la innovación y la motivación.
6. Se aporta a la reducción del desempleo y a la construcción de un país más incluyente.



2. Cómo maximizar los beneficios empresariales de la diversidad y la inclusión. OIT 2022.

3. Guía para la promoción del empleo inclusivo en las empresas. Fundación Corona.

1.2. Incentivos distritales

La Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá, enmarcada en el plan de desarrollo "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI" (2020-2024), ha venido diseñando y poniendo en marcha diferentes programas e instrumentos para incentivar la contratación de poblaciones vulnerables y adicionalmente exaltar a las empresas comprometidas con este propósito.

Empleo --- INCLUYENTE

¿Qué es? Es un programa que incentiva la contratación laboral de las poblaciones de difícil empleabilidad, por medio de beneficios económicos a las empresas que contraten a las poblaciones con mayores barreras para conseguir empleo. El programa fue creado por el decreto 399 de 2022.

¿En qué consiste el beneficio? Entregará un beneficio por cada contratación realizada. El valor del beneficio va de \$600.000 hasta \$4.200.000 dependiendo de la condición de vulnerabilidad de la persona contratada y el término del contrato laboral que se firme.

¿Para qué poblaciones aplica el beneficio? Existen 19 poblaciones con dificultades de acceso al mercado laboral que son priorizadas por el programa. La empresa que las contrate recibirá un beneficio de \$600.000, \$900.000 o \$2.100.000 por contratos entre 6 meses y un año, si el contrato es por más de un año o término indefinido, recibirá el doble de cada beneficio.

¿Qué se necesita para participar como empresa? Estar formalizadas en la ciudad de Bogotá D.C.

- Firmar un contrato laboral de mínimo seis meses y con remuneración de por lo menos un salario mínimo mensual legal vigente.
- Demostrar al menos tres meses consecutivos de vinculación.
- No haber despedido trabajadores para participar y generar una nueva plaza de trabajo (aumento de la nómina).

¿Cuáles son las poblaciones priorizadas?

1. Personas trans.
2. Jóvenes entre 18 y 28 años.
3. Personas mayores de 50 años.
4. Personas con discapacidad certificada.
5. Mujeres.
6. Personas en proceso de reincorporación, reintegración y/o desmovilizada.
7. Personas víctimas del conflicto armado.
8. Personas en pobreza SISBEN grupos A, B y C hasta nivel C5.
9. Persona con pertenencia a un grupo étnico.
10. Jóvenes mayores de 18 años que están o estuvieron bajo medida de protección del ICBF.
11. Población postpenitenciaria – privado de la libertad al menos tres meses.
12. Personas víctimas violencia de género.
13. Personas que realizan actividades sexuales pagadas.
14. Recicladores(as) de oficio en reconversión laboral.
15. Personas en habitabilidad en calle.
16. Personas víctimas de trata de personas.
17. Vendedores(as) informales en reconversión laboral.
18. Población migrante.
19. Población rural.

¿Se pueden perder los beneficios? 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.

¿Cómo acceder?

Puedes solicitar asesoría de tu gestor empresarial de la Agencia Distrital de Empleo.

Visitar la página

<https://bogotatrabaja.gov.co/empleo-incluyente/>

Comunicarte a la línea 3242096746 o al correo electrónico sopORTEPROGRAMAempleoincluyente@corprogreso.com

Galardón Empleo Incluyente

¿Qué es? Es un reconocimiento especial para aquellas empresas del sector privado que han priorizado la inclusión laboral brindando oportunidades de empleo formal a población de especial atención, resaltando valores como solidaridad, libertad, equidad e igualdad, que hacen parte de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno del Distrito capital.

¿Cuándo se entrega? El galardón se entrega en el mes de octubre.

¿Cuáles empresas pueden obtener el galardón? Todas las empresas sin importar tamaño o actividad económica que se encuentren registradas en la Agencia Distrital de Empleo y que hayan contratado poblaciones de difícil inserción laboral con el apoyo y la intermediación laboral de la agencia.

¿Cómo postularse? Puedes consultar con tu gestor empresarial de la Agencia Distrital de Empleo o escribirnos a los correos: gestionempresarial@desarrolloeconomico.gov.co agenciadeempleo@desarrolloeconomico.gov.co

Sello Bogotá Incluyente

¿Cuál es su objetivo? Busca reconocer e incentivar a las empresas que promueven la inclusión de poblaciones diferenciales a través de la vinculación laboral.

¿Cuándo se otorga? ¿En qué fecha? Este sello se otorga por dos años y es adjudicado en diciembre por el alcalde o alcaldesa Mayor en el Concejo de Bogotá.

¿Qué beneficios trae para las empresas? Trae beneficios como reconocimiento en la ciudad, participación en ferias de empleo, apoyo en los procesos de inclusión y procesos de formación, entre otros.



Capítulo 2

BENEFICIOS TRIBUTARIOS PARA LAS EMPRESAS



El objetivo del presente capítulo es exponer en un lenguaje sencillo los principales beneficios tributarios que actualmente existen para las empresas que contraten poblaciones vulnerables, tales como:

1) Mujeres

2) Personas con discapacidad

3) Adultos mayores

4) Jóvenes

La metodología del presente capítulo consiste en exponer las definiciones básicas necesarias para el correcto entendimiento de los términos usados al explicar los beneficios. Posteriormente, se detallará cada uno, indicado su definición, un ejemplo práctico, los requisitos, trámites y normas relacionadas con cada uno de los mismos.

Es importante resaltar que el presente capítulo se encuentra actualizado con la última Reforma Tributaria expedida a la fecha (Ley 2277 de 2022).

2.1 Definiciones

Para facilitar el entendimiento de los beneficios tributarios, hemos definido los conceptos más comunes utilizados en el contexto tributario empresarial.

A. Ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional

La regla general en el impuesto sobre la renta y ganancias ocasionales es que todo ingreso susceptible de incrementar el patrimonio es constitutivo de renta o de ganancia ocasional.

Ahora bien, puede suceder que una ley considere expresamente que determinados ingresos no deben generar impuesto sobre la renta ni ganancia ocasional, y a ellos se les denomina “ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional”.

B. Deducciones

Es aquel gasto incurrido por una persona o empresa y que, cumplido los requisitos exigidos por las normas, se pueden restar de los ingresos, generando una menor utilidad y consecuentemente un menor impuesto a pagar.

C. Rentas Exentas

Es la utilidad generada por una persona o empresa, pero que por expresa disposición legal se ha determinado que no debe estar sometido a tributación en el impuesto sobre la renta o ganancia ocasional.

D. Descuentos Tributarios

Cuando se habla de "descuento tributario" nos referimos a aquellas situaciones en donde luego de que una persona o empresa determina su impuesto básico de renta, exista un beneficio creado por ley que le permita descontar cierto monto directamente sobre el impuesto a cargo, generando un menor valor a pagar.

E. Tarifas Diferenciales

En los impuestos existen "tarifas generales" que son aquellas aplicables por regla general a todos los contribuyentes obligados a tributar. Sin embargo, en ocasiones se crean beneficios tributarios otorgados a determinados grupos específicos de contribuyentes, a través de unas tarifas menores a las que normalmente deberían tributar la generalidad de contribuyentes; a esto le denominamos "tarifas diferenciales".

2.2. Beneficios tributarios directamente asociados a la contratación

Deducción del Primer Empleo

Definición del beneficio

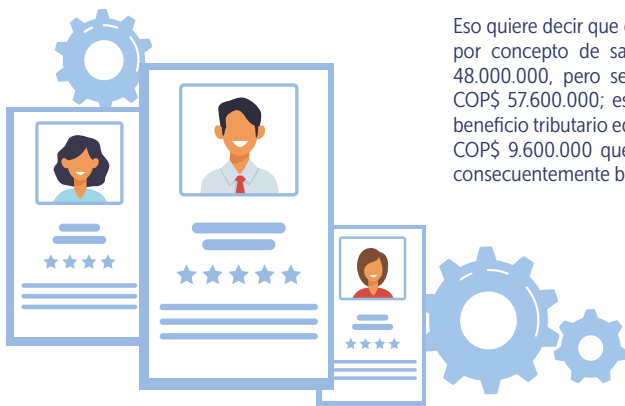
Consiste en otorgarle a los contribuyentes obligados al impuesto sobre la renta y complementarios, una deducción del 120% de los pagos que se realicen por concepto de salario a los empleados que sean menores de 28 años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona.

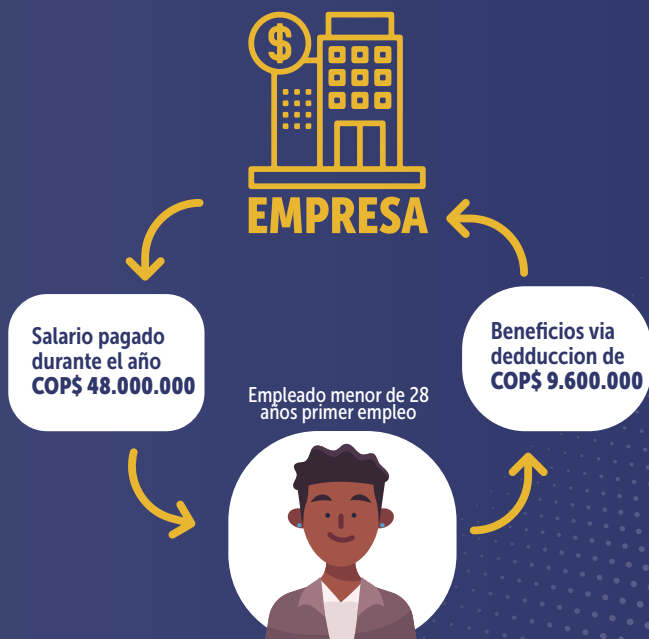
Ejemplo

Una empresa que contrate una persona menor de 28 años y que se trate de su primer empleo, puede deducir el 120% del salario pagado.

Supongamos que este trabajador gana un salario mensual de COP\$ 4.000.000.

Eso quiere decir que durante el año la empresa pagará por concepto de salarios de este trabajador COP\$ 48.000.000, pero se llevaría como gasto deducible COP\$ 57.600.000; es decir, la empresa obtendría un beneficio tributario equivalente a un gasto adicional de COP\$ 9.600.000 que podrá restar de sus ingresos y consecuentemente bajar su impuesto a cargo.





Salario mensual	\$ 4.000.000
Salario anual	\$ 48.000.000
Deducción del 120%	\$ 57.600.000
Beneficio vía deducción adicional	\$ 9.600.000

Requisitos, trámites y normas.

- Para efectos de acceder a este beneficio, debe tratarse de nuevos empleos y el empleado deberá ser contratado con posterioridad a la vigencia de la Ley 2010 del 2019, ser menor de 28 años y ser el primer empleo de la persona.
- La deducción máxima por cada empleado no podrá exceder 115 Unidades de Valor Tributario ("UVT") mensuales (COP\$ 4.877.000 para el 2023) y procederá en el año gravable en el que el empleado sea contratado por el contribuyente.
- Se debe solicitar ante el Ministerio del Trabajo una certificación en la que se acredite que se trata del primer empleo de la persona menor de 28 años, como requisito para poder acceder a la deducción de que trata ese artículo.
- Para más información puede consultarse: Ley 2010 de 2019 artículo 108-5 del Estatuto Tributario y la Resolución 0448 de 2022.
- Una vez se tenga el certificado de primer empleo, el empresario deberá informarlo a su contador o al asesor que vaya a elaborar la declaración de renta.
- No se requiere adelantar algún trámite adicional.

Contratación de personas con discapacidad⁴

Definición del beneficio

Está dirigido a aquellas empresas o empleadores que contraten trabajadores en situación de discapacidad. Consiste en otorgarle a los contribuyentes obligados al impuesto sobre la renta y complementarios, una deducción del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores en situación de discapacidad.

Es importante aclarar que este beneficio aplica para empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada, mientras esta subsista.

Ejemplo

Una empresa que contrate un trabajador en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada, puede deducir el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año.

Supongamos que mensualmente el valor de salarios y prestaciones sociales pagados por la empresa es de COP\$ 4.000.000.

Eso quiere decir que durante el año la empresa pagará por concepto de salarios y prestaciones sociales de este trabajador COP\$ 48.000.000, pero se llevaría como gasto deducible COP\$ 96.000.000, es decir, la empresa obtendría un beneficio tributario equivalente a un gasto adicional de COP\$ 48.000.000 que podrá restar de sus ingresos y consecuentemente bajar su impuesto a cargo.



Salario mensual	\$ 4.000.000
Salario anual	\$ 48.000.000
Deducción del 200%	\$ 96.000.000
Beneficio vía deducción adicional	\$ 48.000.000

4. Corte Constitucional mediante Sentencia C-458-15 de 22 de julio de 2015, Magistrada Ponente Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado, indicó que se cambian las siguientes expresiones "limitados" o "limitada", en el entendido de que deberán reemplazarse por la expresión "personas en situación de discapacidad":

Por otra parte, el Ministerio de Salud habla en términos de "dificultad en el desempeño global" bajo el entendido de que una persona no está discapacitada sino presenta "dificultades de desempeño".

Requisitos, trámites y normas.

- Para efectos de acceder a este beneficio debe tratarse de trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25%.
- Se debe tener la certificación de discapacidad comprobada para registrar beneficio como soporte de la contabilidad y a su vez registrar el beneficio en la declaración de renta.
- Para más información puede consultarse: Ley 361 de 1997 y el Decreto 1625 de 2016.
- **Una vez se tenga el certificado, el empresario deberá informarlo a su contador o al asesor que vaya a elaborar la declaración de renta.**
- **No se requiere adelantar algún trámite adicional.**

Contratación de adultos mayores no beneficiarios de pensión de vejez, familiar o sobrevivencia, que hayan cumplido con el requisito de edad

Definición del beneficio

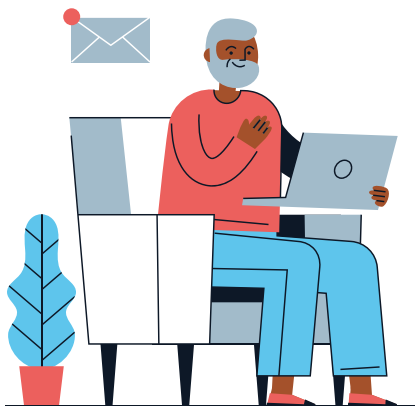
Consiste en otorgarle a los contribuyentes obligados al impuesto sobre la renta y complementarios, una deducción del 120% de los pagos que se realice por concepto de salarios y prestaciones a los que empleados que, aunque hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia.

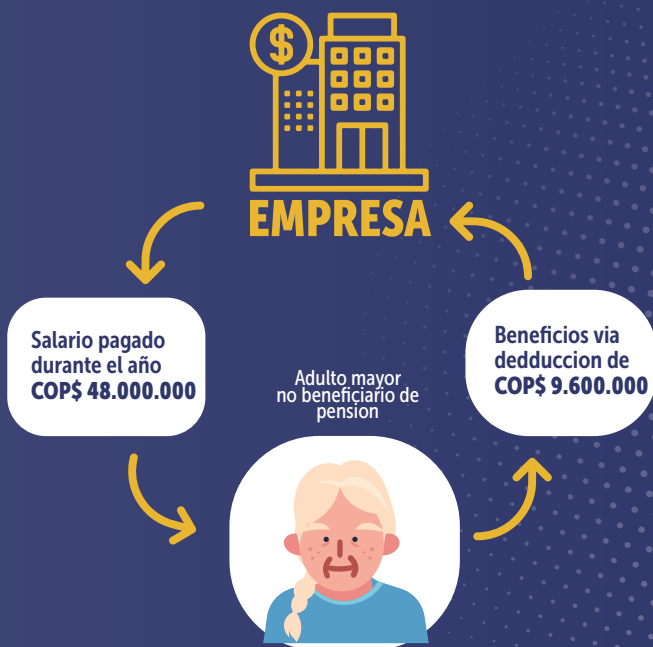
Ejemplo

Una empresa que contrate un trabajador que, no obstante, haya cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley, no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia, puede deducir el 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año.

Supongamos que mensualmente el valor de salarios y prestaciones sociales pagados por la empresa es de COP\$ 4.000.000.

Eso quiere decir que durante el año la empresa pagará por concepto de salarios y prestaciones sociales de este trabajador COP\$ 48.000.000, pero se llevaría como gasto deducible de COP\$ 57.600.000, es decir, la empresa obtendría un beneficio tributario equivalente a un gasto adicional de COP\$ 9.600.000 que podrá restar de sus ingresos y consecuentemente bajar su impuesto a cargo.





Salario mensual	\$ 4.000.000
Salario anual	\$ 48.000.000
Deducción del 120%	\$ 57.600.000
Beneficio vía deducción adicional	\$ 9.600.000

Requisitos, trámites y normas.

- Para efectos de acceder a este beneficio debe tratarse de contratación de 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.
- El beneficio es aplicable 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.
- Para efectos de acceder a la deducción de que trata este artículo, el empleador deberá vincular al adulto mayor por lo menos durante un (1) año y con posterioridad a la vigencia de la presente Ley.
- Para más información puede consultarse: Ley 2040 de 2020 y la Circular Externa 0004 del 18 de enero de 2021.
- Para acceder a este beneficio no se requiere ningún certificado adicional, el empresario simplemente deberá informar a su contador o al asesor que vaya a elaborar la declaración de renta.
- No se requiere adelantar algún trámite adicional.

Contratar mujeres víctimas de violencia comprobada con posterioridad a la expedición de la Ley 1257 de 2008

Definición del beneficio

Dirigido a aquellas empresas o empleadores que contraten mujeres víctimas de violencia comprobada. El beneficio consiste en otorgarle a los contribuyentes obligados al impuesto sobre la renta y complementarios, una deducción del 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.

Ejemplo

Una empresa que contrate una mujer víctima de violencia comprobada, puede deducir el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año.

Supongamos que mensualmente el valor de salarios y prestaciones sociales pagados por la empresa es de COP\$ 4.000.000.

Eso quiere decir que durante el año la empresa pagará por concepto de salarios y prestaciones sociales de este trabajador COP\$ 48.000.000, pero se llevaría como gasto deducible de COP\$ 96.000.000, es decir, la empresa obtendría un beneficio tributario equivalente a un gasto adicional de COP\$ 48.000.000 que podrá restar de sus ingresos y consecuentemente bajar su impuesto a cargo.



Salario mensual	\$ 4.000.000
Salario anual	\$ 48.000.000
Deducción del 200%	\$ 96.000.000
Beneficio vía deducción adicional	\$ 48.000.000

Requisitos, trámites y normas.

- Para efectos de acceder a este beneficio debe tratarse de contratación de mujeres víctima de violencia comprobada.
- El beneficio es aplicable durante el año o periodo gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un periodo de tres años.
- Para efectos de la deducción se entiende por violencia comprobada contra una mujer, aquellas situaciones que se verifiquen a través de una Sentencia o medida de protección o atención, dictada por la autoridad competente, a favor de la mujer.
- La deducción no se aceptará sobre los pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales.
- Los empleadores que soliciten la deducción deben acreditar la existencia y cumplimiento de los siguientes requisitos:
 - Contrato de trabajo con una o varias mujeres víctimas de violencia comprobada, acreditando la existencia de la relación laboral dentro del periodo gravable en que se solicita la deducción;
 - Copia de la constancia de violencia comprobada.
 - Comprobante de los pagos efectuados por concepto de salarios y prestaciones sociales cancelados a las trabajadoras víctimas de violencia comprobada, durante el periodo gravable en el cual se solicita la deducción.
 - Certificación expedida por el operador de información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) en la que consten las cotizaciones, aportes y bases, relativas a las trabajadoras a que se refiere el presente capítulo.
 - Copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces.
- Los empleadores que hagan uso de la deducción están obligados a mantener la confidencialidad sobre las situaciones de violencia que han afectado a las mujeres víctimas contratadas.
- Para más información puede consultarse: el Artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, y el Decreto 1072 del 2015.
- El empresario debe conservar el documento de constancia de violencia comprobada, además deberá informarlo a su contador o al asesor que vaya a elaborar la declaración de renta.
- No se requiere adelantar algún trámite adicional.

Contratación y/o pagos a viudas y huérfanos de miembros de las fuerzas armadas muertos en combate, secuestrados o desaparecidos

Definición del beneficio

Dirigido a aquellas empresas o empleadores que contraten a las viudas del personal de la fuerza pública o los hijos de los mismos mientras sostengan el hogar, fallecidos en operaciones de mantenimiento o restablecimiento del orden público, o por acción directa del enemigo.

También se aplica a los cónyuges de miembros de la fuerza pública, desaparecidos o secuestrados por el enemigo, mientras permanezcan en tal situación. De igual forma a ex miembros de la fuerza pública, en las mismas circunstancias, y que hayan sufrido disminución de su capacidad sicológica, conforme a las normas legales sobre la materia.

El beneficio consiste en otorgarle a los contribuyentes obligados al impuesto sobre la renta y complementarios, una deducción del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable.

Ejemplo

Una empresa que contrate a viudas y huérfanos de miembros de las fuerzas armadas muertos en combate, secuestrados o desaparecidos, puede deducir el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año.

Supongamos que mensualmente el valor de salarios y prestaciones sociales pagados por la empresa es de COP\$ 4.000.000.

Eso quiere decir que durante el año la empresa pagará por concepto de salarios y prestaciones sociales de este trabajador COP\$ 48.000.000, pero se llevaría como gasto deducible COP\$ 96.000.000, es decir, la empresa obtendría un beneficio tributario equivalente a un gasto adicional de COP\$ 48.000.000 que podrá restar de sus ingresos y consecuentemente bajar su impuesto a cargo.



Requisitos, trámites y normas.

- La deducción máxima por cada persona estará limitada a 610 UVT (COP 25 millones para el 2023) incluidas las prestaciones sociales.
- Para más información puede consultarse: Artículo 108-1 del Estatuto Tributario.
- Este beneficio no requiere de algún certificado especial, simplemente el empresario deberá informarlo a su contador o al asesor que vaya a elaborar la declaración de renta.
- No se requiere adelantar algún trámite adicional.

Capítulo 3

IDENTIFICACIÓN DE **BARRERAS** ORGANIZACIONALES



¿Qué son las barreras de acceso al mercado laboral formal?

Son aquellas que tienen impacto negativo en las posibilidades de vinculación laboral de los buscadores de empleo y que son causadas por las restricciones de acceso a la información, los canales de búsqueda deficientes y demás factores que afectan de manera particular la empleabilidad de los individuos⁵. Estas pueden dividirse en tres (3) tipos de barreras:

- Barreras Individuales: se derivan de la ausencia de habilidades y competencias de los buscadores de empleo para cumplir requisitos en procesos de selección.
- Barreras organizacionales: hacen referencia aquellas restricciones de las empresas para la vinculación de personas distintas a las exigencias de competencias y habilidades que demanda el empleo que se provee.
- Barreras del entorno: tienen que ver con aquellas restricciones institucionales, sociales o geográficas que limitan el acceso de las personas a una oportunidad de empleo.

Nos hemos concentrado en presentar algunos sesgos comunes en la publicación de las vacantes que a su vez hacen parte de las barreras organizacionales , además de establecer recomendaciones para evitar prácticas discriminatorias en los procesos de selección.

3.1. Identificar sesgos en las vacantes*

Es común, pero por fortuna cada vez menos frecuente, encontrar prácticas discriminatorias que generan discriminación cuando las empresas deciden hacer pública una vacante para ocupar un cargo, aunque estas no sean no siempre intencionales. Se presenta a continuación las discriminaciones no intencionales más comunes pueden ser fácilmente identificadas y ajustadas si se realizan las siguientes preguntas al interior de la empresa.

Sexo, género e identidad sexual	-¿Las vacantes están pensadas para ser ocupadas por algún sexo específico? (Hombre, Mujer). -¿La maternidad, la gestación o lactancia impiden el desarrollo de las actividades establecidas en la vacante? -¿Las vacantes tienen horarios flexibles, es decir, podrían ajustarse a algunas necesidades de candidatas/os? (eje: personas cuidadoras, jóvenes estudiantes, etc.)
Rangos etarios	¿Las vacantes priorizan candidatos o candidatas según la edad?
Lugar de nacimiento y residencia, nacionalidad o procedencia.	-¿Las vacantes tienen algunas restricciones frente a la nacionalidad de la persona que la ocupe? -¿Es importante el lugar de nacimiento o residencia de las personas candidatas/os a ocupar la vacante?

5. Guía del modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo.
6. Actualizado a partir de las recomendaciones del grupo de poblaciones de la Secretaría de Desarrollo Económico (SDDE).

Situación - condición

¿La vacante podría ser ocupada por personas que tengan algún tipo de estas discapacidades?: visual, física, psicosocial, intelectual, sordo ceguera, auditiva y múltiple.

El desarrollo de las actividades establecidas en la vacante restringe a algún tipo de población como:

- Víctima de Conflicto Armado.
- Persona desmovilizada.
- Persona pospenada.
- Otros.

Identidades y diversidades

-¿Las vacantes podrían ser ocupadas por una persona de los Sectores Sociales LGBTBI?

-¿Existen restricciones para que las personas con pertenencia étnica puedan desempeñar las labores propias de las vacantes?

-¿Para el cumplimiento de las actividades de las vacantes es importante la presentación personal o apariencia física, las creencias religiosas o espirituales?

3.2. Recomendaciones a las empresas

A las empresas ante los casos más comunes de discriminación del Primer Empleo



Tipo de discriminación	Manifestación	Recomendaciones
Edad	Se solicitan perfiles en un rango de edad específico. Se pide experiencia laboral.	No incluya el rango de edad en las vacantes solicitadas. Evalúe el perfil de acuerdo con las competencias exigidas para el cargo.

Tipo de discriminación	Manifestación	Recomendaciones
Género	Se prefieren hojas de vida de hombres para ocupaciones relacionadas con electricidad o mecánica y hojas de vida de mujeres para trabajos asociados al cuidado (niños o adultos mayores). La empresa solicita prueba de embarazo o pregunta por ello en el proceso de selección. Se exige tiempo de dedicación al trabajo mayor al legalmente establecido.	No haga explícito el género en las vacantes. Evalúe el perfil de acuerdo con las competencias exigidas para el cargo anonimizando el género. Solicite el mismo número de hojas de vida de hombres que de mujeres a la hora de evaluar los aspirantes a una vacante. No exija prueba de embarazo en los procesos de selección. Valore el tiempo familiar sin que esto genere obstáculos en el desempeño laboral de las mujeres responsables y/o jefes de hogar.
Discapacidad	Abstenerse de contratar personas con discapacidad.	Identifique el tipo de discapacidad que puede ser tenido en cuenta para la vacante sin que esta afecte el desempeño del cargo.
Condición socioeconómica	Seleccionar el personal teniendo en cuenta el barrio de residencia. Evaluar las personas según su municipio de origen.	Evalúe el perfil de acuerdo con las competencias exigidas para el cargo independientemente de la residencia o municipio de origen.
Área del conocimiento	Las empresas exigen el mismo perfil para diversos cargos.	Explore las diferentes áreas del conocimiento que pueden desempeñar las funciones del cargo. Enfóquese en las competencias del cargo más que en la profesión o área del conocimiento del personal

Tipo de discriminación	Manifestación	Recomendaciones
Cualificación	Preferir carreras profesionales para cargos en donde las carreras técnicas o tecnológicas pueden ser apropiadas.	Evalúe con detalle el tipo de cualificación teniendo en cuenta las competencias específicas que requiere el cargo. * Tenga en cuenta que el Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET) y el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) pueden ayudarle a evaluar los cargos de acuerdo con su nivel de cualificación: técnico, tecnólogo o universitario.

*Publicar vacantes teniendo en cuenta las competencias es uno de los retos más importantes y a los cuales no se le da la relevancia necesaria y el cuidado en el momento de la publicación.
 Los siguientes ejemplos ayudan a ilustrar una buena y mala práctica en el momento de publicarlas.

	EJEMPLO 1
	Se requiere desarrollador de juegos de computador con capacidad para programar en lenguaje de programación C++.
	Se requiere una persona con conocimiento en ingeniería multimedia, técnicas de programación, experiencia práctica en el diseño de juegos y con capacidad para desarrollar scripts de programación en el lenguaje de programación C++. Es indispensable que la persona sea creativa y tenga habilidades para la atención al cliente.
	EJEMPLO 2
	Se requiere contador con experiencia de al menos 2 años.
	Se requiere una persona con conocimientos contables para elaborar cierres anuales, realizar estados financieros, con capacidad para trabajar bajo presión y con habilidad para presentar resultados con actitud crítica.
	EJEMPLO 3
	Se solicita tecnólogo asesor comercial con experiencia de 2 años en ventas y disponibilidad para viajar.
	Se requiere una persona con conocimiento en el área comercial, con capacidad para visitar clientes, ofrecer los productos de la compañía y abrir nuevos mercados. Alto nivel de compromiso, capacidad de comunicación y con disponibilidad para viajar.
	EJEMPLO 4
	Se solicita bachiller para operar máquina plana.
	Se requiere una persona con conocimiento en máquina plana para confección, con capacidad para realizar bolsillo de ribete y dobladillos, atenta y con disposición para aprender nuevas técnicas.

A las empresas en la etapa de selección de personal

En la vinculación laboral las barreras organizacionales se manifiestan en las acciones que se siguen para la selección del personal, tales como la redacción de vacantes, la citación y desarrollo de la entrevista, las pruebas que se aplican, la evaluación de las hojas de vida y la exigencia de otros requisitos no relativos al cargo. La tabla siguiente ejemplifica las barreras organizacionales que se pueden presentar durante el proceso de selección y las actividades y subactividades sugeridas para corregirlas o mitigarlas.

Componente	Actividad	Subactividad
1. Redacción y publicación de vacante.	1.1 Ajustes en la redacción y publicación de vacantes.	<i>1.1.2 Redactar las vacantes por competencias.</i> <i>1.2.3 Publicar las vacantes a través de la Agencia Distrital de Empleo.</i>
2. Citación y desarrollo de la entrevista.	2.1 Ajustes en la citación y desarrollo de la entrevista.	<i>2.1.1 Implementar uno o varios medios de citación a la entrevista.</i> <i>2.2.2 Dar a conocer la posibilidad de que los buscadores solicitan algún tipo de ajuste en el lugar de la entrevista.</i> <i>2.2.3 Elaborar un guion de preguntas por competencias para el desarrollo de la entrevista.</i> <i>2.2.4 Sensibilizar al personal de la empresa que realiza las entrevistas frente al empleo inclusivo y la vulnerabilidad laboral.</i> <i>2.2.5 Redactar un guion para la entrevista con preguntas que indaguen por las competencias.</i>
3. Pruebas de selección y otros requisitos exigidos.	3.1 Ajustes en las pruebas de selección y en otros requisitos exigidos para que sean incluyentes.	<i>3.1.1 Eliminar la exigencia de pruebas de embarazo.</i> <i>3.1.2 Modificar los manuales de contratación que exigen la entrega de libreta militar.</i>

Componente	Actividad	Subactividad
4. En la valoración de las hojas de vida.	4.1 Ajustes para la valoración incluyente de hojas de vida.	<i>4.1.1. Conformar equipos interdisciplinarios para la valoración de las hojas de vida.</i> <i>4.1.2 Adoptar un formato de evaluación de hojas de vida por competencias.</i> <i>4.1.3 Sensibilización del personal encargado de la vinculación de las hojas de vida frente al empleo incluyente y las competencias de las mujeres y las personas con discapacidad.</i>

Para más información puede comunicarse directamente con su Gestor@ Empresarial asignado de nuestra Agencia Distrital de Empleo o escribirnos a nuestros correos electrónicos:

gestionempresarial@desarrolloeconomico.gov.co
agenciadeempleo@desarrolloeconomico.gov.co

Bibliografía.

- Guía para la promoción del empleo incluyente en las empresas. Fundación Corona. 2017
www.fundacioncorona.org/sites/default/files/bdc/Gui%CC%81a%20para%20la%20promocio%CC%81n%20de%20Empleo%20Inclusivo%20en%20las%20Empresas%20V2.pdf
- Fundación Corona. Modelo de empleo incluyente.
<https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/modelo-de-empleo-inclusivo-una-apuesta-de-desarrollo-para-las-regiones-y-el-pais>
- Guía del modelo de Inclusión Laboral del Servicio Público de Empleo
<https://www.serviciodeempleo.gov.co/getattachment/Transparencia-e-Informacion/Guia-del-Modelo-de-Inclusion-Laboral-del-Servicio/Guia-del-Modelo-de-Inclusion-Laboral-del-Servicio-Publico-de-Empleo.pdf.aspx>
- Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. OIT 2021. Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) ilo.org/actemp Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) ilo.org/gender.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

#BogotáTrabaja



Conoce más sobre la
Agencia Distrital de Empleo en

www.bogotatrabaja.gov.co/

Atención al Ciudadano y Agencia Distrital de Empleo:
Carrera 13 No. 27-84 Bogotá, D.C.

Horario de Atención:
Lunes a Viernes: 8:00 a.m. – 4:00 p.m.

Teléfono: +601 3693777 Ext:100
Línea Gratuita: 195

Correo electrónico:
gestionempresarial@desarrolloeconomico.gov.co
agenciadeempleo@desarrolloeconomico.gov.co



@desarrollobogota



Secretaría de
Desarrollo Económico



@deseconomicobog



@DesarrolloBta



Organización
Internacional
del Trabajo



Unidad del
**Servicio
de Empleo**



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

