



Documento **TRIBUTAR-io**

Julio 8 de 2022

Número 807

PERDON SOCIAL Y TRIBUTACIÓN: A PROPÓSITO DE LA LEY DE SEGUNDAS OPORTUNIDADES

Dentro de las diversas leyes que se han emitido recientemente, nos llama la atención la Ley 2208 de mayo 17, bautizada como la ley de **segundas oportunidades** por medio de la cual se desarrolla una nueva alternativa laboral dirigida hacia la población pospenada que luego de purgar su condena ha recuperado su libertad, o que se encuentra cumpliendo pena con permiso de trabajo, libertad condicional o suspensión provisional de pena con autorización de trabajo.

Una vez leída esta nueva ley del actual Congreso nos ha llegado a la mente la tristemente famosa expresión del otrora aspirante y ahora electo presidente, relacionada con el "perdón social". El perdón social, en términos de lo expuesto por el próximo mandatario, es algo así como un "borrón y cuenta nueva"; como un "yo me arrepiento, yo te amnistió" (amnistía: perdón y olvido; indulto: perdón sin olvido), que puede perfectamente permear toda la estructura social y económica del país, incluyendo el elemento tributario. Obviamente, no hay que ir tan lejos para recordar que en Colombia hemos tenido larga tradición de saneamientos tributarios (otrora amnistías), que seguramente en la reforma tributaria que se está gestando cambiará de nombre para denominarse "perdón social tributario" para conceder rebajas de penas e intereses, e inclusive reducciones en pagos de capital debido.

El perdón social es lo que la ley señalada ha denominado segundas oportunidades, que tiene aplicación arraigada en tantos escenarios de la vida nacional y hasta en el amor... ¡quién creyera!

En este caso, la mentada ley dispone beneficios tributarios para quienes contraten la población arriba descrita, que se traducen en reducción del aporte de cajas de compensación familiar respecto de los empleados contratados. Dependiendo del nivel de empleados cubiertos con dicha población, en lugar de pagar el 4% de aporte sobre el salario, se pagará el 3,2% en el primer año y el 3,6% en el segundo año. Esas reducciones en el pago del aporte dependerán del nivel de empleados contratados según los niveles que ha acogido la ley.

Inclusive, esta nueva ley, a tono con una sentencia de tutela de la Corte Constitucional, dispone beneficios adicionales para la contratación de mujeres y/o mujeres y hombres transgénero, denominadas por la Corte como género NB (no binario) que igualmente se traducen esos beneficios en reducciones de los aportes a cajas de compensación familiar en un porcentaje dependiendo del nivel de contratación de empleados enmarcados en estas calidades.

Por supuesto, aplaudimos el sentido de la nueva ley porque ilustra diversos contenidos sociales, que se gestan en un estado social de Derecho y no en una



tendencia de pensamiento social (Derecha, izquierda o centro). Sin embargo, faltó perrenque legislativo para generar una verdadera promoción al empleo de esa población. Tenemos claro que una forma de promover el empleo es mediante la concesión de beneficios, pero cuando se trata de hacerlo, hay que estimular en mayor forma al estamento productivo del país para que se visibilice el beneficio y el resultado. Ya veremos si con la nueva estructura tributaria que se quiere dar en el país se mantienen, mejoran o empeoran estos logros y beneficios. El pesimismo es alto ¿Aló?

TRIBUTAR ASESORES SAS, Empresa **Colombiana** líder en soluciones y servicios tributarios, autoriza reproducir, circular y/o publicar este documento excepto con fines comerciales. La autorización que se otorga, exige que se haga completa publicación tanto del contenido del documento como del logotipo, nombre y eslogan de la empresa que lo emite.

Lo que se escribe en este documento es de carácter eminentemente analítico e informativo. Por tanto, de manera alguna comporta un asesoramiento en casos particulares y concretos ni tampoco garantiza que las autoridades correspondientes compartan su contenido.