

PROYECTO DE LEY N° _____ DE 2015

“POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL, SE GENERAN MEDIDAS PARA SUPERAR BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Objetivo

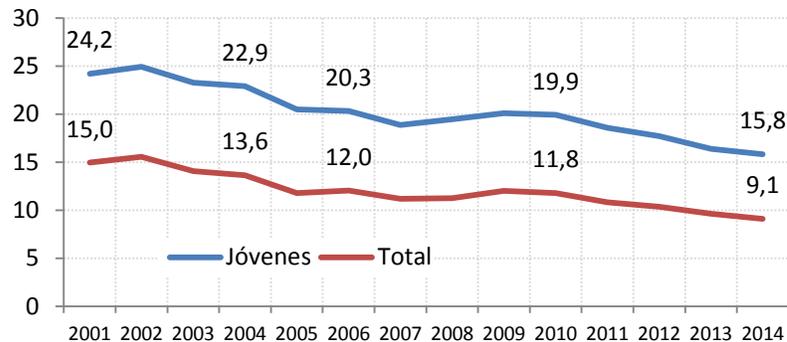
El presente proyecto de Ley busca impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo y emprendimiento junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral de este grupo poblacional en Colombia.

Justificación

En Colombia los jóvenes han sido beneficiados con mayor cobertura educativa, mayor acceso a las tecnologías de la información, las comunicaciones y en general, con capacidad de adaptación a los nuevos retos que imponen las economías modernas; sin embargo, hoy se enfrentan a importantes brechas que tienen que ver con el acceso al mercado laboral en relación con otros grupos poblacionales.

Durante el presente siglo, la tasa de desempleo ha mostrado un comportamiento decreciente, siendo esta una tendencia marcada en los últimos años. En el período comprendido entre el 2013 y 2014 el país tuvo por primera vez tasas de desempleo de un solo dígito.

Tasa de Desempleo. Total general y población 18 – 28 años. Anual Nacional



Fuente: DANE- Cálculos Ministerio del Trabajo

La tasa de desempleo de la población joven comprendida entre los 18 y 28 años de edad también ha compartido la misma evolución que la tasa de desempleo global. Sin embargo, la brecha persistente entre los jóvenes y el resto de la población sigue siendo considerable. Hecho que se reafirma al revisar la calidad del empleo vista a partir de la formalidad. Para el año 2014, el 64.2% de los jóvenes entre 18 y 28 años no cotizaron a pensiones, comparado al 62% del total de la población general.

La problemática del empleo juvenil se acentúa en las zonas rurales. Según información del Conpes 173 de 2014, se hace evidente la existencia de brechas importantes entre las zonas urbanas y rurales en cuanto a la población juvenil. Resalta la alta participación laboral en las zonas rurales de los jóvenes y la alta ocupación. Esto se deriva en bajas tasa de desempleo. Sin embargo y similar a lo que sucede con el total de población, esto implica graves problemas de calidad del empleo, ambientes laborales precarios y baja protección laboral y de seguridad social.

El problema de los jóvenes en el mercado laboral se asocia a un problema de barreras al acceso a oportunidades de trabajo decente. La OIT ha señalado que el acceso a un trabajo decente es la mejor manera para que los jóvenes puedan alcanzar sus aspiraciones, mejorar sus condiciones de vida y participar activamente en la sociedad y en la estimulación de la economía. Todo trabajador, joven o adulto, tiene derecho a un trabajo decente.

Este proyecto de Ley pretende atacar algunas de las principales barreras a las que se enfrenta la población joven del país, entre las cuales se encuentran:

a) La exigencia de libreta militar para acceder al empleo

Los efectos que tiene la exigencia de la libreta militar actualmente como requisito para acceder al mercado laboral están relacionados principalmente con la calidad del empleo. Al no poder acceder al mercado laboral formal, la población que hoy en día está sujeta a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de la Ley 48 de 1993 termina optando por la informalidad, lo que trae consecuencias nocivas sobre la calidad de vida del trabajador y sus familias. En particular, esta barrera de acceso al mercado de trabajo afecta principalmente a la población más joven, quienes, por un lado, son los que tienen la obligatoriedad de la incorporación a filas para la prestación del servicio militar (hasta los 28 años, de acuerdo al parágrafo del artículo 20 de la Ley 48 de 1993) y por el otro, son los más afectados por el desempleo en el país.

Según datos de la Dirección de Reclutamiento y Control de Reservas del Ejército Nacional, para el 2013 se encontraban 565.000 jóvenes entre 18 y 28 años en condición de remiso (entendidos como aquellos que habiendo sido citados a concentración no se presenten en la fecha, hora y lugar indicados por las autoridades de reclutamiento). Si sumamos, para 2013, el número de población de sexo masculino en este rango de edad que se encuentra desempleada (439.804) o trabajando en el sector informal (2.003.226), la cifra de remisos representaría alrededor del 22% del total. Es decir que, asumiendo el cumplimiento de la normativa sobre la exigencia de libreta militar para acceder a un empleo formal, se puede afirmar que cerca de uno de cada cuatro hombres entre 18 y 28 años que están desempleados o que se encuentran trabajando informalmente, se encuentran en condición de remisos y no tienen normalizada su situación militar¹.

La normalización de la situación militar es una barrera de acceso al mercado de trabajo para los jóvenes, no sólo por las implicaciones directas que tiene al prohibir la vinculación laboral para las personas que no tenga la libreta militar, sino también

¹ El cálculo anterior no incluye a la población inactiva, ni tampoco a la población que tiene su libreta militar en liquidación.

por los incentivos que se generan tanto en la población joven como en las empresas. Para los jóvenes, el hecho de permanecer en situación de remisos les acarrea una serie de multas que, con el paso de tiempo, se hacen mucho más grandes y difíciles de pagar. En este sentido, las personas que no tienen legalizada su situación van a estar cada vez más alejadas de mercado de trabajo formal, dada la incapacidad que pueden presentar para pagar el monto total de las multas que se les han impuesto.

b) Barreras en la contratación

Una de las barreras no formales más importantes que tienen los jóvenes para ingresar al mercado de trabajo es la falta de oportunidades para adquirir experiencia laboral pertinente.

Según información del Servicio Público de Empleo, 9 de cada 10 vacantes ofrecidas exigen experiencia. En la misma línea, 5 de cada 10 vacantes exigen al menos un año de experiencia laboral. Bajo este entendido, un joven que no pueda acreditar experiencia laboral sólo puede aplicar al 10% de las vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo.

El Ministerio del Trabajo ha adelantado algunas iniciativas para promover que los jóvenes adquieran experiencia. Por ejemplo, el programa *40 mil primeros empleos*, que es una iniciativa novedosa del Gobierno Nacional que busca facilitar la transición de la población joven entre los procesos de formación y el mercado de trabajo a través de la adquisición de experiencia laboral, y que a su vez a través de una intervención integral busca cambiar la cultura del empleo al interior de las empresas.

c) Promoción del emprendimiento

Actualmente, no se les da mayores oportunidades a los jóvenes para desarrollar emprendimientos y formar empresa. En cuanto a las opciones de emprendimiento de los jóvenes², según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Colombia (2006-

² Tomado del Conpes 173 de 2014. “Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes”, páginas 38 y 39.

2010), el mayor número de emprendedores corresponde a individuos entre los 25 y 34 años de edad. La teoría económica sugiere que los individuos más jóvenes son menos propensos a la creación de empresas, quizás porque han acumulado un menor capital humano, medido a partir de los años de educación y los años de experiencia laboral.

En cuanto el nivel educativo de los emprendedores, de acuerdo con el GEM (2010) La Tasa de Actividad Emprendedora (TEA) según nivel educativo en Colombia, muestra que el mayor porcentaje de emprendedores es de bachilleres (28,9%), seguido por no bachilleres (25,5%) e individuos con formación universitaria (15,02%). En el caso de los empresarios establecidos, el mayor porcentaje de estos es de no bachilleres (41,54%), seguido por bachilleres (24,1%) y tecnólogos (12,43%).

No obstante, el GEM (2010), encontró dimensiones con baja valoración que evidencian las oportunidades para mejorar las condiciones del entorno para promover el emprendimiento en Colombia, tales como acceso a financiación, transferencia de i+D, y educación primaria y secundaria. Lo cual es preocupante porque son condicionantes fundamentales para el surgimiento de nuevas empresas con alta incidencia en el desarrollo económico.

Otro factor importante para el desarrollo de emprendimientos juveniles es la financiación. En América Latina sólo el 0.25% de la cartera crediticia de los bancos se destina a jóvenes y, sin embargo, los potenciales clientes podrían ser unos 300 millones.

Es importante señalar que, de acuerdo al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a 31 de diciembre de 2014³, se crearon 476.498 empresas adicionales al crecimiento histórico empresarial, lo que se atribuye a las diferentes actividades implementadas en desarrollo de la política de formalización empresarial, particularmente de los incentivos previstos en la Ley 1429 de 2010. De manera que el tipo de incentivos propuestos incentiva el crecimiento empresarial del país.

³ Cabe anotar que la vigencia de los beneficios de progresividad de que tratan los artículos 5° y 7° de la Ley 1429 de 2010 es hasta el 31 de diciembre 2014.

d) Jóvenes y sector público

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, en las memorias de la Conferencia Internacional del Trabajo No. 93 (2005), señala la importancia de promover el empleo juvenil en el sector público, buscando establecer vínculos más estrechos entre la educación y el aprendizaje en el lugar de trabajo. Inclusive, dentro de sus buenas prácticas para mejorar las oportunidades de los jóvenes en el mercado de trabajo, se destaca el desarrollo de sistemas de prácticas laborales para consolidar la formación profesional de los jóvenes en las empresas y el sector público y facilitar la transición educación – trabajo.

Es importante que se establezcan mecanismos y estrategias para atraer a los jóvenes al sector público y facilitar su acceso, para aprovechar sus conocimientos y capacidades y ponerlos al servicio del país. Según estimaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, del total de empleados públicos que tiene el país, sólo un 10% tienen menos de 30 años.

e) Prácticas Laborales

Las prácticas laborales son un mecanismo efectivo de articulación entre la educación y el trabajo, por lo cual se ha constituido en una necesidad perentoria para garantizar a la población joven un empleo.

En Colombia, las prácticas laborales no cuentan con un marco regulatorio que, más allá de lo consagrado para el contrato de aprendizaje en la Ley 789 de 2002, se encargue de abordar el tema para garantizar que los estudiantes accedan a una práctica en condiciones dignas. Así lo reconoció el CONPES 173 de 2014, “*Lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes*”, al señalar que:

“(…) en la actualidad hacen falta más formas contractuales para facilitar la transición de la educación al trabajo. Igualmente, hace falta un mayor desarrollo de las existentes. En la actualidad se cuenta con alternativas como el servicio social estudiantil, el servicio social para los estudiantes de educación superior, las pasantías, el trabajo voluntario y el contrato de aprendizaje. Estas alternativas

cada una tiene sus ventajas y desventajas (...), pero de manera general gran parte de los inconvenientes generados son provocados por la falta de regulación en gran parte de ellas, en particular en lo relacionado a i) condiciones de entrada y requisitos, ii) funciones y oficios a desempeñar, iii) duración, iv) responsabilidades y beneficios tanto de la persona vinculada como del empleador y v) reconocimiento de la experiencia adquirida en el oficio desempeñado. (...)”

Por lo expuesto anteriormente, resulta necesario establecer un marco legal mínimo, que permita a los estudiantes que desarrollan su práctica laboral, adelantar de manera digna, parte de su proceso formativo en un entorno laboral real.

Antecedentes normativos

Constitucionales

Resulta necesario tener presente que el derecho al trabajo ha sido consagrado como un principio rector de Colombia, como un Estado Social de Derecho, de igual forma se encuentra constitucional y legalmente amparado en calidad de derecho fundamental, es así como la Constitución Política en su artículo 25 establece que:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Es importante señalar que esta iniciativa busca continuar avanzando en el propósito fundamental del Estado de velar por el pleno empleo, tal y como lo señala el artículo 334 de la Constitución Política *“(...) El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos”.*

Legales

El presente proyecto de Ley va en línea con otros desarrollos normativos que han buscado promover la vinculación laboral de jóvenes, a través de la generación de incentivos y la eliminación de barreras de acceso al mercado de trabajo:

- **Ley 789 de 2002:** Que tiene como propósito el “deslaborizar” el vínculo definido con el Contrato de Aprendizaje. De tal manera que en la actualidad, el contrato de aprendizaje es una figura especial dentro de Derecho del Trabajo que no tiene una connotación laboral.
- **Ley 1429 de 2010:** Que tiene como fin generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales en la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse, tanto empresarial como laboralmente. Se incentiva la creación de nuevos empleos para la vinculación laboral formal de personas pertenecientes a grupos vulnerables (v.gr jóvenes, mujeres mayores de 40 años, entre otros), con beneficios tributarios para el empresario que así lo desea.
- **Ley 1636 de 2013:** Que tiene como principal objetivo la creación del Mecanismo de Protección al Cesante. Dentro de esta Ley se contempla la creación del Servicio Público de Empleo, como un sistema que contribuye a la articulación de oferta y demanda de trabajo, eliminando los costos asociados a la intermediación laboral. Esto es particularmente importante para los jóvenes, que una vez salidos de sus procesos de formación no cuentan con los vínculos sociales necesarios para ubicarse laboralmente.
- **Ley 1738 de 2014:** En la cual se eliminó el requisito de la libreta militar para obtener el grado en la universidad. Esto permite que muchos jóvenes puedan culminar adecuadamente sus procesos de formación, vitales para el adecuado posicionamiento en el mercado de trabajo

Referentes internacionales

Uruguay: El 20 de septiembre de 2013, se expidió la Ley 19.133 relativa al empleo y el emprendimiento Juvenil que tiene por objeto *“promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculando el empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales. (...) A tal efecto, regula instrumentos tendientes a generar oportunidades para el acceso al mundo del trabajo en relación de dependencia, así como la realización de prácticas*

laborales en el marco de programas educativos y de formación y la promoción de emprendimientos juveniles autónomos.”

La Ley estimula, entre otras cosas, la contratación de jóvenes por parte de empresas públicas y privadas. En el caso de los privados, se dispuso que los beneficios como subsidios parciales del salario, que en algunos casos alcanza el 25% calculado sobre la base de 10.800 pesos, "[e]l Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará, dentro de ese máximo, una graduación tomando en cuenta la situación familiar, social y económica del beneficiario, el tiempo de trabajo y la presentación de planes de capacitación por la empresa en relación con el beneficiario". En el caso de los egresados, el subsidio equivale en el 15%.

Los contratados por esta Ley deben tener como mínimo quince (15) años y no pueden exceder el 20% de la planta permanente en la empresa. También se establece que en caso de ser menores de dieciocho (18) años "se las protegerá contra el desempeño de cualquier tipo de trabajo peligroso, nocivo para su salud o para su desarrollo físico, espiritual, moral o social, prohibiéndose todo trabajo que no le permita gozar de bienestar en compañía de su familia o responsables o que entorpezca su formación educativa". Deben contar con el Carné de Trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU). En aquellas empresas con menos de diez (10) trabajadores, se pueden contratar un máximo de dos (2) personas bajo este régimen. Ese límite puede modificarse cuando se trate de empresas en expansión o en período de instalación y de puestos de trabajo nuevos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

También se crean programas de trabajo protegido, cuyos beneficiarios son jóvenes menores de 30 años en situación de desempleo y pertenecientes a hogares vulnerables social y económicamente. El plazo de contratación no puede ser inferior a seis (6) meses ni exceder los dieciocho (18) meses.

La Ley consagra, entre otros, los siguientes aspectos:

- i) *Primera experiencia laboral:* las contrataciones de Primera Experiencia Laboral no pueden ser inferiores a seis meses ni exceder el año.

El beneficiario puede ser contratado bajo esta modalidad por una sola vez. En ella ingresan los jóvenes entre 15 y 24 años que no hayan tenido experiencia *formal* de trabajo, por un plazo mayor a 90 días corridos.

- ii) *Práctica laboral para egresados*: la contratación de egresados se aplica a jóvenes de hasta 29 años en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean. Será un trabajo práctico para aplicar sus conocimientos teóricos por un plazo de entre seis meses y un año.

"La contratación de práctica laboral para egresados sólo podrá concertarse cuando el joven trabajador acredite, fehacientemente, haber egresado de centros públicos o privados habilitados de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación".

- iii) *Emprendimientos juveniles*: la Ley considera emprendimiento juvenil a aquellos que sean dirigidos por un o una joven o que en la dirección intervengan, al menos, un 51 % de jóvenes de entre 18 y 29 años de edad. También se toma en cuenta que el emprendimiento no tenga más de cinco años de iniciado.

Los organismos crediticios del Estado y las personas públicas no estatales pueden formular programas de acceso al crédito para el fomento de estos emprendimientos, "con intereses y plazos de exigibilidad preferenciales".

Paraguay: En 2013, se expidió la Ley 4.951 que tiene por objeto "establecer normas para fomentar la formación, capacitación e inserción al empleo formal por medio de diferentes modalidades y crear las condiciones propicias para disminuir las inequidades existentes que afectan a hombres y mujeres jóvenes en relación con sus posibilidades de acceso y permanencia en el mercado laboral."

La citada Ley, estableció cinco modalidades para la inserción al empleo juvenil, a saber: i) La capacitación laboral; ii) La práctica laboral; iii) La beca de trabajo; iv) El contrato de primer empleo formal; y v) El contrato de aprendizaje.

Aspectos generales del Proyecto de Ley

El presente proyecto de Ley busca promover la inclusión al mercado laboral en trabajos decentes para los jóvenes a través de las siguientes alternativas:

- **Promoción de incentivos.** En línea con lo propuesto por la Ley 1429 de 2010, se buscan generar incentivos para i) la contratación de jóvenes entre 18 y 28 años y ii) la promoción de emprendimientos y la creación de empresas por parte de jóvenes.

De manera particular, la presente iniciativa busca rescatar, por un lado, los incentivos para la creación de empresas que contempló la Ley 1429 de 2010 en su Capítulo II, en particular la progresividad en el pago de la matrícula mercantil y su renovación.

Por otro lado, se pretende aliviar la carga parafiscal que pueden asumir los empleadores que contraten población entre 18 y 28 años, haciendo que estos no hagan el pago a Cajas de Compensación Familiar por este grupo poblacional por dos años.

Así mismo, se modifica la estructura del Fondo Emprender, con el fin de que su objeto no este circunscrito exclusivamente a financiar iniciativas empresariales desarrolladas por aprendices, practicantes universitarios o profesionales. Se busca, de esta manera, que los recursos se puedan destinar a emprendimientos adelantados por la ciudadanía en general que promuevan el desarrollo del país. Además, se propone que el 20% de los recursos del Fondo Emprender se destinen a líneas de financiamiento para el sector rural.

En la misma línea, se propone incluir la posibilidad de financiar, con cargo al FOSFEC, el desarrollo de emprendimientos a través de fondos de capital semilla y el acompañamiento técnico al desarrollo e implementación de ideas de negocio.

- **Impulso al empleo público para los jóvenes.** Buscando, por un lado, fomentar el ingreso al empleo público para la población joven y, por otro lado, impulsar

la renovación generacional en la administración pública; desde este proyecto de Ley se busca promover la vinculación laboral de jóvenes altamente capacitados a programas de talentos al interior de las entidades públicas de nivel central y territoriales y la creación al interior de las mismas de empleos profesionales que no exijan experiencia laboral, respetando el principio constitucional del mérito, por un lado, y procurando vincular en estos empleos a los jóvenes al brindarles la oportunidad de ingresar al primer grado del nivel profesional.

- **Prácticas laborales.** Con el objetivo de incentivar el desarrollo de escenarios de interacción de los jóvenes que están en procesos de formación con el mundo del trabajo, se hace necesario definir las reglas mínimas para el desarrollo de prácticas laborales, especificando su alcance, condiciones y sujetos, clases de formación a través de las cuales se pueden realizar prácticas laborales y reporte de plazas de prácticas laborales.
- **Vinculación laboral no atada a la exigencia de Libreta Militar.** Entendiendo que para un joven no contar con la situación militar resuelta o el no tener su tarjeta de reservista se convierte en un obstáculo para poder entrar a un empleo de calidad en el sector formal, se hace necesario la generación de alternativas para que la situación militar no le impida al joven acceder a empleos formales.

Así, se ha buscado, por un lado, promover que los jóvenes del país ingresen al mercado laboral formal en el cual pueden obtener mayor estabilidad tanto en el puesto de trabajo como en sus ingresos y por otro lado, que con esta estabilidad laboral puedan efectivamente ponerse al día con las multas, sanciones y el pago de la Cuota de Compensación Militar que muchas veces se convierte en un obstáculo para dejar la situación de remiso por parte del joven.

Finalmente, el hecho de permitirles a los jóvenes acercarse al mercado de trabajo formal hace que estos se vuelvan visibles. Actualmente, los remisos no sólo son invisibles para la formalidad, son personas que no se integran a la dinámica productiva de la sociedad. Con este proyecto de Ley los acercamos a que puedan definir, de acuerdo a la normatividad vigente, su situación militar una vez puedan encontrar un trabajo formal.

**Presentado al Honorable Congreso de la República de Colombia por el
Ministro del Trabajo.**

LUIS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

Y los honorables congresistas.

ANDRÉS GARCÍA ZUCCARDI
Senador de la República

SOFÍA GAVIRIA CORREA
Senadora de la República

**MARIO FERNÁNDEZ
ALCOCER**
Senador de la República

FABIO AMÍN SALEME
Representante a la Cámara

RAFAEL ROMERO PIÑEROS
Representante a la Cámara

**ÓSCAR DE JESUS HURTADO
PÉREZ**
Representante a la Cámara

MAURICIO GÓMEZ AMIN
Representante a la Cámara

ANGELA MARÍA ROBLEDO
Representante a la Cámara

ANGÉLICA LOZANO CORREA
Representante a la Cámara

RAFAEL PALAU SALAZAR
Representante a la Cámara

**CHRISTIAN MORENO
VILLAMIZAR**
Representante a la Cámara

PROYECTO DE LEY N° _____ DE 2015

“POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL, SE GENERAN MEDIDAS PARA SUPERAR BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo y emprendimiento junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral de este grupo poblacional en Colombia.

TÍTULO I

INCENTIVOS PARA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES Y SU VINCULACIÓN AL SECTOR PRODUCTIVO

Artículo 2. Pequeña Empresa Joven. Para los efectos de la presente Ley se entiende por pequeña empresa joven aquella que cumpla con las condiciones definidas en el numeral primero del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010. Adicionalmente, estas empresas deben tener participación en el capital social de uno o varios jóvenes menores de 35 años, que represente como mínimo la mitad más uno de las cuotas, acciones o participaciones en que se divide el capital social.

Parágrafo. Para los efectos de esta Ley, el inicio de la actividad económica principal, debe entenderse en los términos definidos en el numeral segundo del artículo 2 de la Ley 1429 de 2010.

Artículo 3. Exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación. Las pequeñas empresas jóvenes que inicien su actividad económica principal a partir de

la promulgación de la presente Ley, se encontrarán exentas del pago de tarifas de la matrícula mercantil y su renovación, en los tres (3) años siguientes al inicio de la actividad económica principal.

Artículo 4. Cumplimiento de obligaciones. Los beneficios establecidos en la presente Ley no exceptúan el cumplimiento de las obligaciones de las pequeñas empresas jóvenes beneficiarias, en materia de presentación de declaraciones tributarias, del cumplimiento de sus obligaciones laborales y de sus obligaciones comerciales relacionadas con el registro mercantil.

Artículo 5. Conservación de los beneficios. Las personas naturales y jurídicas que conforman la pequeña empresa joven, deberán mantener los requisitos definidos en el artículo 2 de esta Ley para conservar los beneficios aquí previstos.

El cumplimiento de estos requisitos deberá manifestarse al momento de hacer la renovación anual de la matrícula mercantil.

Parágrafo. Los beneficios de que trata el artículo 3 de la presente ley, se perderán en el evento de incumplimiento de la renovación de la matrícula mercantil dentro de los tres (3) primeros meses del año, el impago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás contribuciones de nómina y el incumplimiento de las obligaciones en materia tributaria. Este último evento se configurará a partir del incumplimiento en la presentación de las declaraciones tributarias y de los pagos de los valores en ellas determinados, cuando los mismos no se efectúen dentro de los términos legales señalados para el efecto por el Gobierno Nacional.

Artículo 6. Prohibición para acceder a los beneficios de la presente Ley. No podrán acceder a los beneficios contemplados en la presente Ley las pequeñas empresas jóvenes constituidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, en las cuales el objeto social, la nómina, el o los establecimientos de comercio, el domicilio, los intangibles o los activos que conformen su unidad de explotación económica, sean los mismos de una empresa disuelta, liquidada, escindida o inactiva con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo. Se entenderá por empresas inactivas aquellas que:

- a) No hubieren realizado aportes a la seguridad social por no tener personal contratado durante al menos un (1) año consecutivo, y
- b) No hubieren cumplido por un (1) año con su obligación de renovar la matrícula mercantil.

Artículo 7. Pérdida de los beneficios de esta Ley. Las pequeñas empresas jóvenes que sean enajenadas y sean adquiridas por personas naturales o jurídicas que no cumplan con los requisitos para obtener los beneficios descritos en la presente Ley, no podrán conservar los beneficios de la misma.

Artículo 8. No aporte a Cajas de Compensación Familiar. Los empleadores que vinculen a nuevo personal que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 28 años de edad no tendrán que realizar los aportes a Cajas de Compensación Familiar por tales trabajadores afiliados durante los dos (2) primeros años de vinculación.

Para acceder al anterior beneficio, el empleador deberá incrementar el número de empleados con relación a los que tenía en la nómina del año anterior; e incrementar el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de dicha nómina del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar la correspondiente exención de pago.

El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones que deben cumplir las empresas para acceder a los beneficios contemplados en este artículo.

Parágrafo 1. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevo personal, sin que puedan interpretarse como nuevo personal aquel que se vincule luego de la fusión de empresas.

Parágrafo 2. En ningún caso, el beneficio previsto se podrá realizar sobre las personas menores de 28 años de edad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Parágrafo 3. Los trabajadores afiliados mediante este mecanismo gozarán de los mismos beneficios en el Sistema de Subsidio Familiar que los trabajadores por los que se realizan aportes regulares.

Artículo 9. Fondo Emprender. Modifíquese el artículo 40 de la Ley 789 de 2002 así:

“Artículo 40. Fondo Emprender. Créase el Fondo Emprender, FE, como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto será financiar iniciativas empresariales que promuevan el desarrollo del país.

El Fondo Emprender se registrará por el Derecho privado, y su presupuesto estará conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 34, así como por los aportes del presupuesto general de la nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.

Parágrafo. El 20% de los recursos del Fondo Emprender, FE, se destinarán a la creación de una línea de apoyo al desarrollo de empresas y emprendimientos en el sector rural. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.”

Artículo 10. Promoción del Emprendimiento a través del Mecanismo de Protección al Cesante. El Gobierno Nacional definirá alternativas para el desarrollo de programas de emprendimiento, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante, los cuales serán financiados con cargo al FOSFEC. Asimismo, reglamentará el procedimiento para la aplicación de dichas alternativas.

Parágrafo. Los recursos destinados para el desarrollo de programas de emprendimiento se definirán una vez se aseguren los recursos para las prestaciones económicas de que trata la Ley 1636 de 2013.

Artículo 11. Componentes del Mecanismo de Protección al Cesante. Adiciónese

un numeral al artículo 2 de la Ley 1636 de 2013, como componente del Mecanismo de Protección al Cesante el cual quedará así:

“Artículo 2. Creación del Mecanismo de Protección al Cesante. Créase el Mecanismo de Protección al Cesante, el cual estará compuesto por:

(“...”)

5. Promoción del emprendimiento, como herramienta para impulsar y financiar iniciativas de autoempleo de los beneficiarios del mecanismo, los cuales incluyen, entre otros, fondos de capital semilla para el desarrollo de negocio y asistencia técnica para el desarrollo y acompañamiento a los emprendimientos.”

TÍTULO II

PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL EN EL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I

INICIATIVAS PARA LAS EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO, EMPRESAS DE ECONOMÍA MIXTA, EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO Y EMPRESAS OFICIALES DE SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 12. Desarrollo de programas de jóvenes talentos. El Gobierno Nacional creará un programa de incentivos a jóvenes talentos y semilleros de jóvenes que promueva que los jóvenes sin experiencia puedan vincularse y ascender dentro de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Empresas de Economía Mixta, Empresas Sociales del Estado y Empresas Oficiales de Servicios Públicos.

Artículo 13. Promoción de la vinculación laboral de los jóvenes. Las empresas establecidas en el presente capítulo deberán incentivar, bien sea a través de la generación de nuevos puestos de trabajo o la provisión de vacantes, la creación de cargos que no exijan experiencia laboral.

CAPÍTULO II

INICIATIVAS PARA LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL SECTOR CENTRAL Y ENTIDADES TERRITORIALES

Artículo 14. Prácticas Laborales en la Administración Pública. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales en la Administración Pública.

Artículo 15. Modificación de las plantas de personal. Las entidades públicas del orden nacional y territorial podrán adelantar los estudios técnicos necesarios que justifiquen la modificación de sus plantas de personal, de acuerdo con las necesidades del servicio y sin que estas modificaciones impacten los gastos de funcionamiento de la entidad, con el fin de crear empleos en el Nivel Profesional que para su ejercicio requieran solamente de la acreditación del título profesional, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Artículo 16. Promoción de profesionales sin experiencia en plantas globales. Las entidades del orden nacional o territorial deberán crear los mecanismos para incorporar a profesionales o técnicos sin experiencia en las plantas globales de personal, de acuerdo a las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004.

Parágrafo. Para el cumplimiento de este artículo se podrán utilizar empleos de carácter temporal de conformidad con las disposiciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 del 2004.

TÍTULO III

PRÁCTICAS LABORALES

Artículo 17. Naturaleza, definición y reglamentación de la práctica laboral. La práctica laboral es una actividad formativa desarrollada por un estudiante de

educación media técnica, educación superior de pregrado, educación para el trabajo o formación profesional integral, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión esporádica y sobre asuntos directamente relacionados con su área de estudio o desempeño; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que lo acreditará para el desempeño laboral.

Por tratarse de una actividad formativa, la práctica laboral no constituye relación de trabajo.

Parágrafo 1. La relación de servicio, queda excluida del ámbito de aplicación de este capítulo y continuará siendo regulada por las disposiciones vigentes.

Parágrafo 2. El Ministerio del Trabajo reglamentará las prácticas laborales en los términos de la presente ley y establecerá incentivos para su fomento.

Artículo 18. Condiciones mínimas de la práctica laboral. Las prácticas laborales, deberán cumplir con las siguientes condiciones mínimas:

- a) **Edad:** En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, las prácticas laborales no podrán ser realizadas por personas menores de dieciocho (18) años de edad.
- b) **Duración de la práctica:** La duración de práctica laboral deberá permitir que el estudiante asista a las actividades que la Institución de Educación disponga. En todo caso, la duración de la práctica laboral no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria y en todo caso a la máxima legal vigente.
- c) **Vinculación:** En las prácticas laborales, existen tres sujetos: el estudiante, el escenario de práctica y la institución educativa. Para la regulación de las relaciones de estos sujetos, se deberán celebrar acuerdos de voluntades por escrito, en los cuales se especifique como mínimo los siguientes aspectos: obligaciones de las tres partes, derechos de las tres partes, duración de la

práctica laboral, lugar de desarrollo de la práctica, tutoría de la práctica laboral.

Artículo 19. Reporte de las plazas de práctica laboral en el Servicio Público de Empleo. Todos los empleadores están obligados a reportar sus plazas de práctica laboral al Servicio Público de Empleo.

Artículo 20. Cuota de prácticas laborales en las empresas. El Gobierno Nacional determinará la cuota de practicantes laborales y su relación con la cuota de aprendices en las empresas, de acuerdo con los estudios sectoriales y las fórmulas que defina el Ministerio del Trabajo.

Artículo 21. Mecanismos para la homologación de experiencia laboral. Las personas que no tengan experiencia laboral, podrán homologarla bien sea a través de educación formal y para el trabajo, o con el tiempo dedicado a prácticas laborales, servicio social obligatorio o voluntariado. Modifíquese el Artículo 64 de la Ley 1429 de 2010 así:

“Artículo 64. Para los empleos que requieran título profesional o tecnológico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia por títulos adicionales, bien sea de educación formal o de formación para el trabajo, y será tomada en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas laborales, servicio social obligatorio o voluntariados.”

TÍTULO IV

PROMOCIÓN DE LA VINCULACIÓN LABORAL Y NORMALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN MILITAR

Artículo 22. Definición de la situación militar para el trabajo. La situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público.

Sin perjuicio de la obligación anterior, las entidades públicas o privadas no podrán exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo. Las personas que accedan a un empleo sin haber definido su situación militar, a partir de la fecha de su vinculación laboral tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para normalizarla.

Las autoridades de reclutamiento emitirán una certificación provisional en línea que acredite el trámite de la definición de la situación militar por una única vez, que será válida por el lapso de tiempo indicado anteriormente.

Parágrafo 1. Para las personas con vinculación laboral vigente que no hayan definido su situación militar, el plazo para normalizar su situación será de dieciocho (18) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2. La posibilidad de vincularse laboralmente sin presentar la tarjeta de reservista dentro de los dieciocho (18) primeros meses del contrato laboral, no constituye en ningún caso una causal de exoneración del servicio militar obligatorio.

Parágrafo 3. Para el pago de la cuota de compensación militar y las sanciones e infracciones de la presente ley de quienes se acojan a este beneficio, podrán realizarse descuentos de nómina, libranzas o cualquier otra modalidad de pago que reglamente el Gobierno Nacional.

Artículo 23. Terminación del contrato de trabajo en el sector privado por no haber normalizado su situación militar. Las empresas que vinculen trabajadores que no hayan definido su situación militar u obtenido su tarjeta de reservista en los plazos definidos por la presente Ley, podrán dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa si no normalizan su situación.

Adiciónese el siguiente numeral al literal A) del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador:

(“...”)

16. El que el trabajador que haya ingresado a trabajar sin contar con la libreta militar y no haya normalizado su situación militar en los términos definidos en la normativa vigente

Artículo 24. Causales de retiro del servicio en el sector público por no haber normalizado su situación militar. Las entidades públicas podrán adelantar los trámites para el retiro del servicio, en los términos del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, cuando hayan sido vinculados sin contar con la libreta militar y no hayan normalizado su situación militar en los términos definidos en esta Ley.

Artículo 25. Rebajas en las sanciones para la población beneficiada de la presente Ley. El Gobierno Nacional adelantará, una vez expedida la presente Ley, una jornada especial para definir la situación militar, donde se establezcan exenciones al pago de la cuota de compensación militar y las multas, en el marco de la normativa vigente.

TÍTULO V

DISPOSICIONES Y VARIOS

Artículo 26. Alcance Mecanismo de Protección al Cesante. Todas las personas que estén buscando trabajo o quieran mejorar sus niveles de empleabilidad pueden ser beneficiarias del Mecanismo de Protección al Cesante, creado por la Ley 1636 de 2013.

Parágrafo. Lo anterior no excluye los requisitos particulares para acceder a los beneficios económicos del Mecanismo de Protección al Cesante, definidos en el Artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

Artículo 27. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Presentado al Honorable Congreso de la República de Colombia por el Ministro del Trabajo.

LUIS EDUARDO GARZÓN
Ministro del Trabajo

Y los honorables congresistas.

ANDRÉS GARCÍA ZUCCARDI
Senador de la República

SOFÍA GAVIRIA CORREA
Senadora de la República

**MARIO FERNÁNDEZ
ALCOCER**
Senador de la República

FABIO AMÍN SALEME
Representante a la Cámara

RAFAEL ROMERO PIÑEROS
Representante a la Cámara

**ÓSCAR DE JESUS HURTADO
PÉREZ**
Representante a la Cámara

MAURICIO GÓMEZ AMIN
Representante a la Cámara

ANGELA MARÍA ROBLEDO
Representante a la Cámara

ANGÉLICA LOZANO CORREA
Representante a la Cámara

RAFAEL PALAU SALAZAR
Representante a la Cámara

**CHRISTIAN MORENO
VILLAMIZAR**
Representante a la Cámara