

**ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EN BUCARAMANGA Y SU
ÁREA METROPOLITANA, HACIA UNOS LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA
LABORAL DE JUVENTUD**

DIANA MARCELA BUITRAGO MORA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA
BUCARAMANGA.
2012**

**ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EN BUCARAMANGA Y SU
ÁREA METROPOLITANA, HACIA UNOS LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA
LABORAL DE JUVENTUD**

DIANA MARCELA BUITRAGO MORA

**Trabajo de Grado para Optar al Título de
Especialista en Gestión Pública**

**Director
JORGE LUIS NAVARRO ESPAÑA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA
BUCARAMANGA.
2012**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
1. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL.....	14
1.1. Estrategias Nacionales en materia de Juventud.....	18
2. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA.	23
2.1. Caracterización de la Población.	23
2.2. Información sobre empleo en las personas jóvenes de Bucaramanga y su Área Metropolitana.	27
2.2.1. Población en Edad de Trabajar (PET).....	27
2.2.2. Tasa de Desempleo (TD).....	29
2.2.3. Tasa Global de Participación (TGP).....	30
2.2.4. Tasa de Ocupación (TO).	31
2.2.5. Informalidad en los jóvenes	31
2.2.6. Otros datos importantes.	32
2.2.7. Conclusiones preliminares.....	35
3. PRINCIPALES LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA LABORAL PARA LA POBLACIÓN JOVEN EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA.	36
3.1. Lineamientos de Política Pública Laboral de Juventud.....	41
4. CONCLUSIONES.....	47
5. BIBLIOGRAFÍA.....	49
6. ANEXOS.....	49

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Distribución por provincias y zonas de la población en Santander 2011.	24
Gráfica 2. Pirámide poblacional de Santander, 2010 y 2020	25
Gráfica 3. Población joven en Santander, 2005 – 2010.....	26
Gráfica 4. Distribución de la población joven por provincias de Santander y género, 2010.....	27

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Población en Edad de Trabajar PET, según Rango de Edad, Colombia – Santander y Bucaramanga y su Área Metropolitana, 2001-2011	28
Tabla 2. Tasa de desempleo TD, por Sexo según Rango de Edad, Colombia – Santander y Bucaramanga y su Área Metropolitana, 2001-2010	29
Tabla 3. Tasa global de participación TGP, por Sexo según Rango de Edad, Colombia – Santander y Bucaramanga y su Área Metropolitana, 2001-2010.....	30
Tabla 4. Tasa de ocupación TO, por Sexo según Rango de Edad, Colombia – Santander y Bucaramanga y su Área Metropolitana, 2001-2010.	31
Tabla 5. Distribución porcentual de la población ocupada total, informal y formal según sexo AMB 2001 – 2008.....	32
Tabla 6. Características Generales SNE Regional Santander, Primer Trimestre 2011-2012...33	

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Esquema general para la implementación de lineamientos de Política Publica Laboral de Juventud	39
Figura 2. Estrategia 1, Disminución de la brecha desempleo	41
Figura 3. Estrategia 2 Promoción del trabajo decente.....	42
Figura 4. Estrategia 3, Eliminación del ingreso al mercado laboral prematuro.....	43
Figura 5. Estrategia 4, Eliminación de la relación. Empleo – Experiencia.....	44
Figura 6. Estrategia 5, Relación entre el Sector Educativo y el Laboral.....	45

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. Ley 375 de Julio 4 de 1997	50
ANEXO B. Decreto Numero 822 de 2000	61
ANEXO C. LEY 1429	65
ANEXO D. Distribución de la población joven por provincias de Santander y género	97

RESUMEN

TITULO: ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA, HACIA UNOS LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA LABORAL DE JUVENTUD*

AUTOR: DIANA MARCELA BUITRAGO MORA†

PALABRAS CLAVES: MERCADO LABORAL, JUVENTUD, POLÍTICA PUBLICA

Entender los aspectos de tipo socioeconómico de una colectividad no es tarea fácil, por tanto se debe realizar un análisis de los individuos que la conforman en el entendido de constituir el pilar de las mismas. En consecuencia, es ineludible crear unos lineamientos básicos para que los y las jóvenes puedan tener acceso al mercado laboral de manera eficiente, efectiva y equitativa, generando mejoramiento a nivel global. Precisamente concebir a la juventud como la herramienta vital para alcanzar el desarrollo en condiciones de desarrollo individual con un marco de acceso equitativo, ocasionará altos grados de realización personal otorgando en respuesta acciones constructivas a toda la sociedad.

El presente estudio intenta dar unos lineamientos claros de política pública frente a la solución de carencias que percibe actualmente la población joven de Bucaramanga y su AM en el mercado laboral a partir de la información de fuentes oficiales. Lo anterior bajo criterios orientadores que buscan la coherencia entre las directrices nacionales y los acuerdos internacionales para tener conocimiento de las características propias de la sociedad pero que sobretodo conceptualiza al joven como sujeto, ciudadano y colectivo, con el fin principal de poder orientar y articular las política pública hacia la promoción de los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo de las economías.

* Proyecto De Grado

† Facultad De Ciencias Humanas, Escuela De Economía Y Administración, Especialización En Gestión Pública, Director Jorge Navarro España

ABSTRACT

TITLE: LABOR MARKET ANALYSIS OF YOUTH IN BUCARAMANGA AND METROPOLITAN AREA, TOWARDS PUBLIC POLICY GUIDELINES OF YOUTH WORK ‡

AUTOR: DIANA MARCELA BUITRAGO MORA§

PALABRAS CLAVES: MERCADO LABORAL, JUVENTUD, POLÍTICA PUBLICA

Understanding the socio-economic aspects of a community is no easy task therefore is to undertake an analysis of the individuals comprising the understanding constitute the pillar of the same. Consequently, it is inevitable to create some basic guidelines for young people to have access to the labor market in an efficient, effective and equitable, generating global improvement. Precisely conceive youth as vital tool for achieving development in conditions of individual development with a framework for equitable access, cause high levels of personal giving constructive action in response to the whole society.

This study seeks to provide clear guidelines for public policy address the perceived shortcomings solution currently young population of Bucaramanga and AM in the labor market information from official sources. This low guiding criteria seeking coherence between national and international agreements to be aware of the characteristics of society but especially the young conceptualized as a subject, citizen and collectively, in order to guide and main articulating public policy to promote youth as strategic actors in developing economies.

‡ Internship Research

§ Faculty of Humanities, School of Economics ad Administration, Manager: Jorge Navarro España

INTRODUCCIÓN

Entender los aspectos de tipo socioeconómico de una colectividad no es tarea fácil, por tanto se debe realizar un análisis de los individuos que la conforman en el entendido de constituir el pilar de las mismas. Así, el capital humano es un recurso vital e importante para tener una economía consolidada y estable en el tiempo.

La dinámica económica lleva a ocuparse de manera permanente por aquellas variables que resultan ser relevantes y que dejan percibir niveles de crecimiento económico y social en los países. Dentro de esos elementos se encuentra la salud, la educación, el trabajo, la cultura, el medio ambiente entre otros, los cuales manejados adecuadamente y con niveles de igualdad permiten que las brechas sociales sean menores en toda comunidad.

La presente investigación, se ocupará de analizar concretamente lo que a mercado laboral refiere, más específicamente lo relacionado a los jóvenes para la capital santandereana y su Área Metropolitana (AM). Justamente, en el comportamiento actual de la economía local, se vislumbra claramente el alto grado de desempleo (9.8%) el cual afecta a gran parte de la población, en esa medida y en correspondencia a las preocupaciones mundiales se hace necesario determinar el marco por el cual los sujetos pueden llegar a alcanzar un trabajo en condiciones dignas, iniciando concretamente el camino para que los y las jóvenes alcancen un trabajo decente y sobre todo uno que aproveche las capacidades propias del individuo.

Existen variaciones para realizar la definición de “juventud”, pues están sujetas a las condiciones y características de cada país. Oficialmente la ONU establece que en el rango de los 0 y los 14 años es la población denominada niñez, los jóvenes son los que se ubican entre los 15 y 24 años de edad. En Colombia se define joven a los ciudadanos que se encuentran entre los 14 y 26 años de edad^{**}. Este grupo poblacional, se entenderá más allá de la población beneficiada por lineamientos de política pública, ya que se

^{**}Ley 375 de Julio 4 de 1997, Artículo 3º. Anexo 1

conceptualizarán como sujetos, ciudadanos y colectivo. En consecuencia, es significativo para el presente análisis identificar puntualmente los aspectos que los y las jóvenes de Bucaramanga y su AM enfrentan hoy para ubicarse en un puesto de trabajo dentro de esta misma área geográfica.

Por otro lado se define el trabajo como una actividad cotidiana considerada como parte integral del desarrollo individual, que para el caso de Colombia se considera un derecho constitucional como lo expone el artículo 25^{††}, además de entender esta actividad a modo de motor generador de evolución en el ámbito económico, social y cultural de cualquier comunidad.

En consecuencia, es ineludible crear unos lineamientos básicos para que los y las jóvenes puedan tener acceso al mercado laboral de manera eficiente, efectiva y equitativa, generando mejoramiento a nivel global. Precisamente concebir a la juventud como la herramienta vital para alcanzar el desarrollo en condiciones de desarrollo individual con un marco de acceso equitativo, ocasionará altos grados de realización personal otorgando en respuesta acciones constructivas a toda la sociedad.

Para lograr lo anterior se necesita realizar una evaluación del mercado laboral de Bucaramanga y su AM en sus aspectos más importantes y tener el punto de partida que lleve a la determinación de las particularidades que se necesitan superar y poder emprender la planificación de planes, programas orientadas hacia el futuro.

En suma el presente estudio intenta dar unos lineamientos claros de política pública frente a la solución de carencias que percibe actualmente la población joven de Bucaramanga y su AM en el mercado laboral a partir de la información de fuentes oficiales.

^{††}Artículo 25: 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.

1. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS EN EL CONTEXTO NACIONAL E INTERNACIONAL.

Actualmente los desequilibrios no solo se presentan en términos económicos sino también sociales, estas agudas problemáticas han enfocado la mirada hacia la obtención de nuevas fórmulas de llevar a la sociedad la disminución de las inequidades con fundamento en la integralidad colectiva como pilar de una nueva forma de concebir las cosas.

Todo esto ocasiona que diferentes pensadores generen teorías orientadas hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los individuos, sobre todo de los que tienen menos herramientas para alcanzar ese nivel mínimo necesario. En este aspecto nace la Economía Social en la que se realiza un análisis de la sociedad a partir de las consecuencias que ha dejado la implementación de una economía de tipo capitalista.

La gran transformación, obra escrita por Karl Polanyi expone que el hombre deja de lado su elemento social como consecuencia del sistema capitalista haciendo que el sujeto se convierta en un ente netamente económico en busca del beneficio particular, dejando de lado el carácter colectivo natural de la sociedad. Adicionalmente plantea que la crisis del siglo XX se da como consecuencia de la mercantilización de los sistemas económicos, ocasionando rompimiento en los tejidos llevando a la inconformidad entre los individuos que desean recomponer las anteriores relaciones sociales. Así, expone que las condiciones de trabajo también se transforman creando cambios en las relaciones laborales donde la inequidad es un factor preponderante debido a que se inicia una desaparición de las leyes que anteriormente protegía a los menos favorecidos.^{‡‡}

Entonces, el reto es reintegrar políticas y regulaciones que generen que la economía evolucione hacia la equidad en todos los ámbitos. Se debe cambiar algunas de las modalidades en las cuales las garantías laborales de quienes ejercen un trabajo no son las más óptimas y en la que se ha venido reemplazando una contratación fija a una

^{‡‡} POLANYI (1992).

contratación con salarios integrales y en tiempo corto o esporádico que no garantizan el futuro de la persona.

Para poder entender y concebir lo que es el mercado laboral en los jóvenes de cualquier latitud, es trascendental tener en cuenta los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual afirma claramente que, *el mundo está frente a una creciente crisis de empleo juvenil. Millones de jóvenes enfrentan una peligrosa mezcla de alto desempleo, creciente inactividad y trabajo precario en los países desarrollados, y un aumento de trabajadores pobres en los países en desarrollo*^{§§}.

Precisamente, con una visión desde la teoría que indica que se debe pensar al individuo como un ente social y con los instrumentos que se tienen en materia mundial y local se pretende dar lineamientos pertinentes a las necesidades propias y específicas de la población juvenil del municipio de Bucaramanga y su AM.

El ingreso de los y las jóvenes a la vida laboral adecuada y pertinentemente debe constituirse en una de las apuestas de los gobiernos para dar las posibilidades oportunas de manera colectiva, equitativa y próspera. Un proceso de emancipación juvenil acorde y con buenos resultados genera integración social alrededor de un desarrollo integral llevando al beneficio general.

Sin embargo, uno de los grandes problemas que aquejan a las sociedades de hoy, es la deserción educativa, donde una de las implicaciones es que niños y jóvenes inician tempranamente su vida laboral dificultando la calidad de vida e impidiendo el fortalecimiento de una visión positiva frente a su cotidianidad.

Para que los países puedan percibir cambios favorables en las economías y en la sociedad, garantizando a los y las jóvenes un camino hacia el desarrollo pleno de su individualidad, uno de los aspectos fundamentales, es poder otorgar educación constante y sin interrupciones, a través de la gratuidad en la enseñanza básica, para asimismo

^{§§} Organización Mundial del Trabajo, Empleo juvenil <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--es/index.htm>

poder lograr que adquieran capacidades mínimas que resulten significativas y de esta manera que la entrada al mercado laboral sea favorable y decente.

Según el Director General la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define trabajo decente como *aquel trabajo que es productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afecten sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres; además incluye la articulación de objetivos a corto, mediano y largo plazo y tomar en consideración el ciclo de vida y la trayectoria personal*^{***}.

En términos reales la OIT sostiene que del total de la población desempleada del mundo en el 2009 (211 millones), alrededor de 81 millones tienen edades entre los 15 y 24 años de edad. Adicionalmente revela que en el mundo las condiciones de los jóvenes referentes a la pobreza y al subempleo están alrededor de 152 millones de jóvenes y son las mujeres quienes más perciben inconvenientes en el mercado laboral^{†††}

Para que las sociedades tengan procesos óptimos, es importante esforzarse para proporcionar una ruta efectiva y alcanzar un trabajo productivo y decente para la sociedad juvenil. Por eso, se deben dar elementos claros en una cadena de eslabones donde se inicia con la formación y educación para adquirir conocimientos, capacidades y lineamientos en la toma de decisiones. Por ende, la educación^{†††} debe ser concebida

^{***} OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Trabajo Decente y Juventud • América Latina • Resumen Ejecutivo, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2007, Página 20.

^{†††}http://www.ilo.org/employment/areas/WCMS_143789/lang--es/index.htm. Última consulta: Junio 5 de 2012

^{†††}En Colombia, el Artículo 67 de la Constitución política se refiere a que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social. con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor

como el principal factor que garantiza que el trabajo se dé de manera adecuada ya que genera progreso a las economías y movilidad en términos sociales con reintegros positivos.

La Carta Política colombiana plantea que los *adolescentes tienen derecho a la protección y a la formación integral y que son el Estado y la sociedad quienes garantizaran la participación activa de los jóvenes en los organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, educación y progreso d la juventud*§§§.

Siguiendo con los estudios adelantados por la OIT, en el 2011 realizó un estudio que da cuenta sobre las tendencias mundiales del empleo juvenil, principalmente se menciona que se avecinan tiempos en los cuales los jóvenes percibirán desempleo, creciente inactividad, trabajo precario en países desarrollados, y de un aumento de trabajadores pobres en los países en desarrollo. Algo que llama mucho la atención es lo que claramente habla el término frustración, pues la *“frustración colectiva de los jóvenes ha sido uno de los factores que ha contribuido al surgimiento de los movimientos de protesta que han tenido lugar alrededor del mundo, ya que para los jóvenes resulta cada vez más difícil encontrar un trabajo que no sea un empleo a tiempo parcial o temporal. El informe agrega que en Oriente Medio y África del Norte, por ejemplo, durante aproximadamente los últimos 20 años, uno de cada cuatro jóvenes ha estado desempleado, y ello a pesar de los progresos alcanzados en la educación de niñas y niños ****”*.

Como se puede apreciar el panorama para los jóvenes en el tema laboral no es muy alentador y por el contrario se vislumbran problemas que se le pueden imputar a varias razones, la primera podría ser el cambio del trabajo en el sector manufacturero al de servicios que ha llevado a la implementación de trabajos flexibles. La propensión a que los trabajadores jóvenes tienden a aceptar cargos en situaciones precarias o en empleos

formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.

§§§ Artículo 45, Constitución Política de Colombia.

**** http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_165483/lang--es/index.htm Ultima consulta: Junio 5 de 2012

informales. Una tercera razón puede ser el emprendimiento frustrado, que por el ímpetu de la juventud, la inexperiencia y el difícil acceso al sistema financieros terminan en fracasos anunciados.

Así las cosas, se hace evidente la necesidad de generar mecanismos verdaderos acompañados de propuestas auténticas de promoción del empleo decente, sostenible y productivo en los jóvenes, formando bases consolidadas hacia el fortalecimiento del individuo para el mejoramiento de la democracia, las relaciones sociales y el crecimiento económico.

1.1. Estrategias Nacionales en materia de Juventud.

En cuanto a lineamientos nacionales se tienen la estrategia “Hechos y Derechos^{tttt}” de la Procuraduría General de la Nación, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y Unicef, que se refiere al enfoque de derechos, de capacidades y oportunidades dimensionando a los jóvenes como actores estratégicos y sujetos activos en el desarrollo de las regiones.

Esta estrategia se basa en mecanismos de participación de todos los actores del Estado con el objeto fundamental de crear políticas con legitimidad social y con sostenibilidad. Actualmente esta iniciativa ha logrado la definición de instrumentos normativos y políticos del orden nacional, como ayudar a fundamentar el Código de Infancia y Adolescencia, además de la creación y funcionamiento de instancias colectivas como la mesa técnica del gobernó y la mesa técnica de inspección vigilancia y control.

El tema de política pública en materia juvenil en Colombia se ha dado de manera importante, generando espacios de participación por parte de la población objetivo para

^{tttt} La Estrategia Hechos y Derechos promueve la eficiencia y eficacia de la gestión pública en el ámbito territorial para garantizar y restituir los derechos de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, contribuyendo así al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Hechos y Derechos es una herramienta para la articulación, complementariedad y sinergia de la acción programática y presupuestal del Estado, que cuenta con la participación efectiva de la niñez y la juventud y convoca la responsabilidad de la sociedad civil organizada y abierta, y particularmente, la del sector privado y los medios de comunicación.
<http://www.unicef.org.co/pdf/BrochureHyD.pdf>

tener la inclusión de los mismos dentro de las políticas que los benefician y obteniendo unos lineamientos ratificados y creados a partir de las necesidades evidentes.

En lo que tiene que ver con entidades que garanticen el proceso de política públicas en Colombia, en 1968 se creó la primera entidad oficial dedicada a la población joven, el Instituto Colombiano para la Juventud y el Deporte, Coldeportes, hoy adscrito al Ministerio de Cultura, encargada de activar los procesos participativos con los y las jóvenes colombianos.

Posteriormente, en los noventa se dan los procesos más valiosos en materia de juventud en el país, se da el nacimiento de la Ley de Juventud (375/1997) herramienta que da protagonismo a los individuos que se ubican entre los 14 y 26 años como sujetos de derecho. También se presenta la creación de la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia con el objeto claro de fortalecer y articular los procesos de este grupo poblacional tomando como eje articulador y central a la familia, también buscaba cambiar la preconcepción de joven al definirlo desde la base de la capacidad propositiva, organizativa y participativa, abarcando temas importantes para las juventudes como lo son el empleo, la educación, la familia, la cultura, la convivencia, la vulneración de derechos, todo con el gran fin de abordar programas de atención y la formulación de Política Pública de Juventud Nacional.

A partir del año 2000 se crea El Programa Presidencial Colombia Joven⁺⁺⁺ el cual se adscribe al Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica, posteriormente y mediante el decreto 1984 del 15 de julio de 2006 se establece que el programa ejercerá sus actividades bajo la supervisión de la Vicepresidencia. El programa “Colombia Joven^{§§§§}” se constituye en el órgano articulador y coordinador las actividades

⁺⁺⁺ Decreto 822 del 8 de Mayo de 2000. Anexo B

^{§§§§} El objeto es fijar políticas, planes y programas que contribuyan a la promoción social, económica y política de juventud, para ello promueve la coordinación y concertación de todas las agencias del Estado y de las demás organizaciones sociales, civiles y privadas, en función del pleno desarrollo del Sistema Nacional de Juventud establecido en la Ley 375 de 1997 y de los sistemas territoriales de atención interinstitucional a la juventud, impulsa la organización y participación juvenil en el campo económico, tecnológico, político, social y cultural y la viabiliza la implementación de la Política Nacional de Juventud, cuyo objeto es el desarrollo de capacidades en los jóvenes que les permita asumir la vida de manera responsable y autónoma en beneficio propio y de la sociedad.

nacionales en la búsqueda del rumbo para el mejoramiento de las condiciones de la juventud.

A nivel nacional ya se tiene una Política Pública de Juventud (PPJ) que sienta las bases para el Plan Decenal de Juventud y fue construida con la participación de la juventud colombiana y de las instituciones y organizaciones que trabajan con este grupo poblacional. Además de PPJ departamentales (Antioquia y Cundinamarca) y algunas políticas en el campo municipal. Para el caso Santandereano, la Gobernación de departamento ha hecho adelantos en la formulación de la misma con diagnósticos situacionales que permitan establecer el estado de los y las jóvenes en el departamento.

En el caso de Antioquia, en lo que tiene que ver con el mercado laboral se reglamentó que la vinculación se debe *“Orientar y apoyar la articulación entre los programas, proyectos y acciones de orden público y privado, dirigidos a la inserción de los jóvenes en el mundo laboral, a través de sus diferentes componentes y estrategias: Educación y capacitación, fomento del empleo, el emprendimiento y el empresarismo juvenil; financiamiento y protección del empleo juvenil”*^{*****}.

Por su parte el departamento de Cundinamarca a través del proceso para regular las condiciones que favorezcan a la población joven, establece que *“el derecho a la educación, a la ciencia y a la tecnología para el desarrollo humano integral la vida digna de los y las jóvenes y su formación para el emprendimiento y también que se debe garantizar el derecho al desarrollo, a la formación y capacitación a la cultura del emprendimiento y empresarismo juvenil y al trabajo en condiciones dignas y justas”*^{††††}

^{*****} ORDENANZA No. 16 (26 NOV. 2003), departamento de Antioquia asamblea departamental, por la cual se adopta la política pública departamental de juventud del departamento de Antioquia, según la ley 375/97.

^{††††} ORDENANZA No 20 (20 DIC. 2007), departamento de Cundinamarca, Asamblea Departamental, por la cual se adopta la política de juventud del departamento de Cundinamarca, para garantizar a las y los jóvenes cundinamarqueses su reconocimiento e inclusión real, la promoción, restitución y realización de sus derechos, el ejercicio pleno de la ciudadanía democrática y generar las condiciones necesarias y suficientes para que pueda desarrollar sus proyectos de vida individuales colectivos de manera digna, autónoma responsable y trascendente.

Es evidente que en Colombia hay entes territoriales que vienen trabajando en el tema de desde hace varios años, sin embargo es importante que se elaboren políticas para los jóvenes con efectos masivos para que los beneficios sean para todos los y las jóvenes que ocupan el territorio nacional.

El Plan de Desarrollo Santander en Serio, El Gobierno de la Gente, plantea el Programa Juventudes en Serio por Santander, el cual tiene por objetivo, propiciar en los jóvenes santandereanos el goce de sus derechos, la plena realización de sus potencialidades y su participación activa mediante el reconocimiento y el respeto de su condición en sus diversas manifestaciones, donde otras cosas diseña una estrategia para la aplicación de la Ley del Primer Empleo⁺⁺⁺⁺ en Coordinación con el sector empresarial de Santander.^{§§§§§}

A propósito de esta Ley es fundamental conocer que su fin central es la formalización y generación de empleo a través de beneficios para las pequeñas empresas constituidas o formalizadas a partir de su promulgación. Así, la Ley 1429 o 'Ley del primer empleo' como se le ha denominado, vislumbra cuatro puntos fundamentales:

1. Formalizar las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes).
2. Simplificar los trámites para la formalización de las empresas.
3. Controlar el surgimiento de firmas fachadas que accedan a estos beneficios.
4. Crear nuevos puestos de trabajo y reducir la informalidad

Si bien el tema de PPJ se toma desde todos los focos que aquejan a la juventud, es pertinente hacer un estudio más detallado de lo que ocurre al interior del mercado laboral, el cual es de vital importancia para el desarrollo de las economías. En esa medida se busca realizar un estudio del estado actual de los jóvenes al interior de la ciudad capital y su área metropolitana del departamento de Santander, esto por ser donde hay mayor concentración de población joven ya que de un total de 475.866 habitantes para el 2010, el 59.7% se ubican en la provincia de Soto de los cuales el 44.3% se ubican en Bucaramanga y su área metropolitana.

⁺⁺⁺⁺Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010. Anexo C

^{§§§§§} Plan de Desarrollo Santander en Serio, El Gobierno de la Gente, 2012 – 2015.

Teniendo clara las herramientas y las necesidades, se hace indiscutible la creación de políticas en materia de empleo para jóvenes que tengan cobertura y que su efecto sea la reducción de las inequidades que hoy en día se presentan en el mercado laboral frente a los ingresos y género. Deben ser lineamientos pertinentes para las insuficiencias percibidas en este momento y entendiendo que la educación y el mercado laboral son una cadena que debe estar siempre estrechamente relacionada con correspondencia entre sí.

2. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA.

El presente apartado tiene como finalidad definir, identificar y precisar el mercado laboral para los jóvenes de Bucaramanga y su área metropolitana de acuerdo a las estadísticas disponible para tal fin. Así se intentará mostrar la información para el grupo etario comprendido entre los 14 y 26 años de edad para la zona de estudio.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE – es la fuente más consultada, debido a que es el ente que tiene a cargo la construcción la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), que proporciona la información del Mercado Laboral en Colombia, sin embargo es de resaltar que dentro de los cálculos de esta variable para la población joven, la población económicamente activa se calcula a partir de 12 años de edad, lo que a todas luces resulta sorprendente e inconveniente.

Así las cosas, que en Colombia existan menores de 15 años inmersos en el mercado laboral se traduce en un incumplimiento del Convenio 138 de la OIT^{*****}, cuyo objetivo plantea que la edad mínima para trabajar no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años⁺⁺⁺⁺⁺.

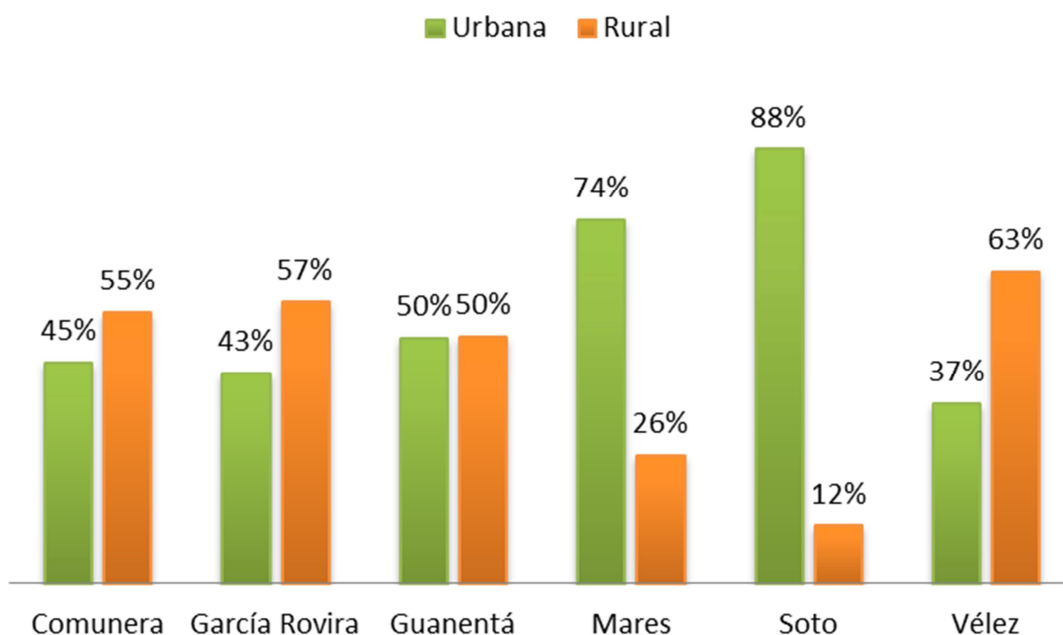
2.1. Caracterización de la Población.

Para iniciar con la caracterización de la población es importante tener conocimiento sobre el total de la población de Santander, así según información del DANE en el departamento la población ha pasado de 1.142.248 habitantes en 1970 a 2.025.163 en el 2011. Un poco más en detalle, la población urbana representa el 75% mientras que la rural el 25%. Como se aprecia en la gráfica 1 desde un punto de vista provincial la mayoría de habitantes se ubican en la provincia de Soto (60%) en zona urbana mayoritariamente lo que corresponde a que en esta provincia es donde se ubica la capital del departamento y su área metropolitana.

^{*****} Ratificado por Colombia en el 2001

⁺⁺⁺⁺⁺ http://www.unicef.org/mexico/spanish/mx_resources_138_OIT.pdf

Gráfica 1. Distribución por provincias y zonas de la población en Santander 2011.



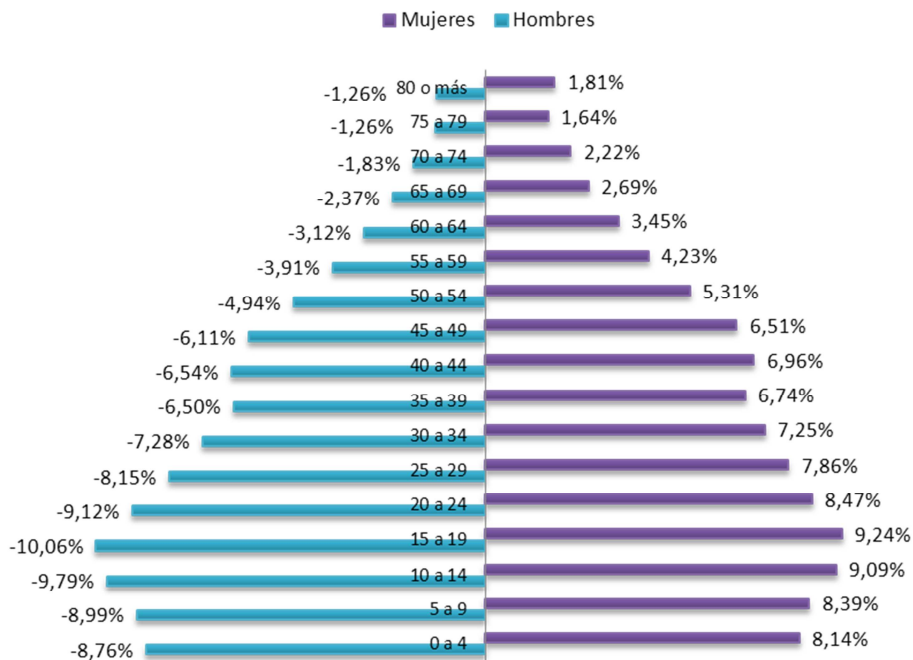
Fuente: DANE, Censo 2005

Más detalladamente, las provincias de Mares (74%), Soto (88%) son las que presentan más población urbana, mientras que la Comunera (55%), García Rovira (57%) y Vélez (63%) son las que tienen más población en la Zona Rural; en el caso de la provincia Guanentina la población está distribuida 50% en la zona rural y 50% en la urbana.

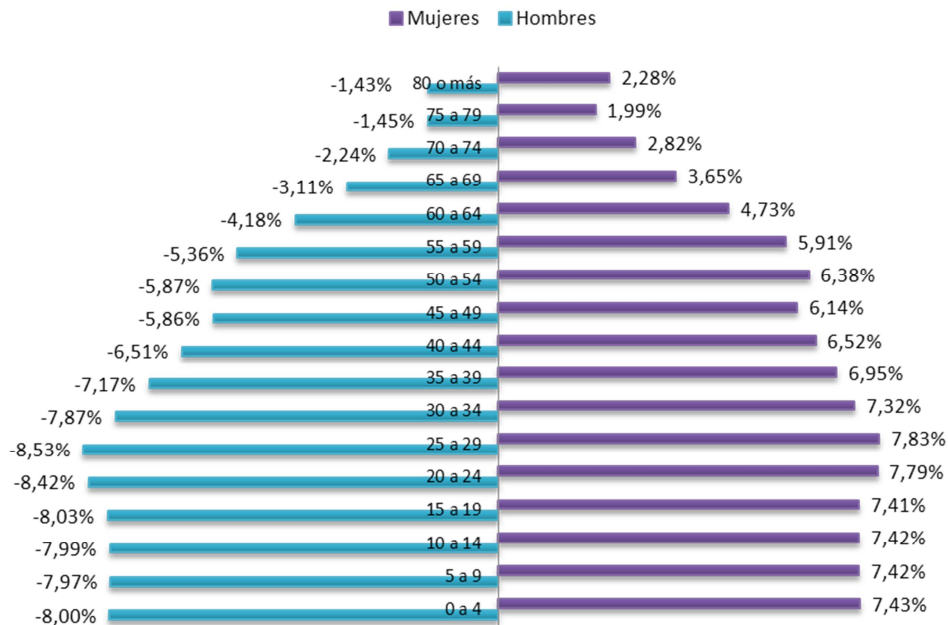
Por su parte, la distribución de la población del departamento por géneros, muestra que del total de la población el 49% (992.178) son hombres y que el 51% (1.016.736) mujeres, en detalle la población femenina supera a la masculina entre las edades de 35 y 80 años o más como se aprecia en la gráfica 2.

Gráfica 2. Pirámide poblacional de Santander, 2010 y 2020

- Panel A.



- Panel B



Fuente DANE, 2005

Al realizar una comparación entre las proyecciones de las pirámides poblacionales de 2010 y de 2020 se puede evidenciar que la población entre los 10 y 29 años muestra una disminución, mientras que la más adulta aumenta. Lo que indica que Santander se encuentra en transición demográfica, debido a que los niveles de fecundidad han disminuido, generando que descendan las tasas de dependencia las cuales se crean a partir de la relación entre las personas en edad de trabajar y las personas dependiente económicamente.

Este comportamiento se denomina Bono Demográfico y solo se repite una vez en la transición demográfica, lo cual resulta de gran beneficio pues de ser aprovechado este fenómeno permite tener procesos de reactivación económica del país, sin embargo esto solo será posible siempre y cuando las personas que se encuentran en su etapa productiva, encuentren empleos estables, con calidad integral e ingresos pertinentes y procesos de educación adecuados e inclusivos.

Luego de revisar la distribución de la población del Departamento, es oportuno estudiar la representación de la población joven del mismo, la cual como se aprecia en la gráfica 3 la población ha pasado de 466.230 personas en 2005 a 475.866 en 2010, lo que indica que su tasa de crecimiento correspondiente a la evolución del total de la población del Departamento. En términos generales los jóvenes en Santander representan un 24% sobre el total

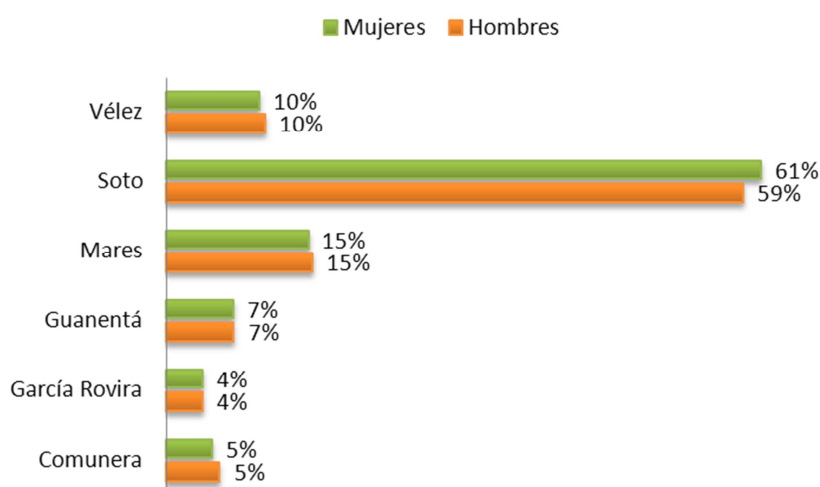
Gráfica3. Población joven en Santander, 2005 – 2010



Fuente: DANE, Censo 2005

En cuanto a la distribución por provincias, se aprecia que es la de Soto la que mayor población joven tiene, con 284.260 personas en este rango de edad lo que representa el 59% del total. De esa población, el 43% se encuentran en Bucaramanga, el 21% en Floridablanca, el 13% en Girón y el 11% en Piedecuesta. En lo que tiene que ver con género, en Santander el 51% (243.738) son hombres y el 49% (231.555) son mujeres (gráfica 4, Ver anexo D).

Gráfica 4. Distribución de la población joven por provincias de Santander y género, 2010



Fuente: DANE, Censo 2005

2.2. Información sobre empleo en las personas jóvenes de Bucaramanga y su Área Metropolitana²³.

2.2.1. Población en Edad de Trabajar (PET).

En Colombia la Población en Edad de Trabajar (PET) según fuente del DANE, para el año 2011 es del 79%. En Bucaramanga y su área metropolitana se observa que si bien la mayoría de la PET se encuentra en edades entre el 25 y 55 años, la población que se

²³ En este apartado los datos se presentaran de acuerdo a la metodología de cálculo usada por el DANE. Se presentaran datos para la población desde los 12 años. Empero, según el Código de la Infancia y la Adolescencia, los niños los niños y niñas lo son hasta los 12 años y los adolescentes de los 12 a los 18 y “La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años”, sólo si está autorizado por la Inspección de Trabajo o el ente territorial local; y que “Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.”

encuentra entre los 12 y los 24 años tiene un comportamiento más o menos estable en el periodo del 2001 al 2011. En términos de género la diferencia entre hombres y mujeres no es altamente significativa, sin embargo son las mujeres quienes presentan mayor población. (Tabla 1).

Tabla 1. Población en Edad de Trabajar PET, según Rango de Edad, Colombia – Santander y Bucaramanga y su Área Metropolitana, 2001-2011

Año	Porcentaje PET Nacional	Porcentaje PET Santander	Porcentaje PET 14 a 26 años Nacional	Porcentaje PET 12 a 17 años AMB	Porcentaje PET 18 a 24 años AMB
2001	75,1	76,0	31,1	-	-
2002	75,4	76,5	32,2	-	-
2003	75,8	77,0	30,8	-	-
2004	76,2	77,5	31,3	-	-
2005	76,6	78,0	31,0	10,7	12,9
2006	77,0	78,5	30,8	10,7	12,8
2007	77,4	79,0	30,3	10,9	12,3
2008	77,8	79,4	30,1	10,7	12,2
2009	78,2	79,9	29,9	10,1	12,4
2010	78,5	80,3	29,7	9,8	12,3

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. – DANE

Como ya se mencionó se está experimentando un proceso de transición demográfica que se evidencia en la participación creciente de los grupos de mayor edad dentro de la población total. Si bien, las cifras que se muestran en el presente estudio no son en un periodo amplio, lo que no permite apreciar ampliamente el fenómeno descrito, se puede indicar que la población joven tiende a crecer a ritmos menores comparados a la de mayor edad.

Precisamente esos cambios demográficos han implicado que se presente reducciones en la PET de las personas entre 18 y 24 años y una mayor participación de la que se ubica entre 25 y 55 años. Detalladamente se aprecia que la población apta para trabajar en Bucaramanga y su área metropolitana presenta aumentos significativos en la población de mayor edad para ambos sexos. Al realizar un análisis detallado las mujeres mayores a 55 años pasan de 61.722 en el 2001 a 85.509 en el 2011, en los hombres se aprecia que en el mismo rango de edad y tiempo pasan de 45.414 a 62.827.

2.2.2. Tasa de Desempleo (TD)

Por su parte, la Tasa de Desempleo (TD), para Bucaramanga y su área metropolitana en la población joven supera a la presentada a nivel departamental como se aprecia en la tabla 2 un poco más en detalle son las mujeres quienes perciben las tasas más altas las cuales oscilan entre el 30% frente a las que perciben los hombres las cuales están alrededor del 25%. Así las cosas, la población joven es el segmento que presenta tasas de empleo más alta frente a la presentada por el resto de la población.

Tabla 2. Tasa de desempleo TD, por Sexo según Rango de Edad, Colombia – Santander y Bucaramanga y su Área Metropolitana, 2001-2010

Año	TD Nacional	TD Santander	TD Nacional 14 a 26 años	TD Nacional 14 a 26 años Hombres	TD Nacional 14 a 26 años Mujeres	TD 18 a 24 años Hombres AMB	TD 18 a 24 años Mujeres AMB
2001	15,1	14,4	25,8	20,6	32,9	26,7	33,6
2002	15,5	16,2	26,6	21,7	32,8	33,8	38,4
2003	14,1	14,5	24,9	19,6	31,9	28,5	33,9
2004	13,6	14,4	24,3	19,1	31,4	26,6	31,7
2005	11,8	12,2	21,6	16,7	28,6	23,8	33,4
2006	12,1	11,4	21,8	17,1	28,4	23,5	29,4
2007	11,2	10,1	20,2	16,0	26,3	16,8	22,3
2008	11,2	8,8	21,0	16,6	27,6	18,3	19,7
2009	12,0	7,8	21,5	16,8	28,3	18,7	21,0
2010	11,7	8,8	21,3	16,4	28,2	17,2	25,3

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares. – DANE

Es importante tener en cuenta que la baja participación de los jóvenes en el mercado de trabajo es una característica estructural del mismo, que se explica básicamente por la permanencia de los individuos en el sistema educativo. Sin embargo, las tasas de desempleo para los jóvenes han registrado niveles persistentemente elevados y cercanos al doble de la tasa promedio de toda la economía.

El desempleo juvenil en Bucaramanga es un fenómeno persistente que se ha agravado durante el periodo estudiado, así se deben tomar las medidas pertinentes debido a las diferencias que se presentan en las sistema educativo que ocasiona el abandono temprano de las aulas de clase, las diferencias entre oferta y demanda en el sistema dificultando la transición pertinente al empleo y repercutiendo de manera negativa en el en su carrera laboral. También se presentan desigualdades en el mercado laboral que no

permiten el alcance de un empleo en condiciones dignas. Para atenuar la problemática se hace necesario que el sector educativo y el laboral actúen conjuntamente mediante la implementación de reformas adecuadas.

2.2.3. Tasa Global de Participación (TGP)

La Tasa Global de Participación TGP²⁴ no muestra grandes diferencias entre la percibida por los jóvenes y la total de la PET, una explicación a esto se puede dar debido a que en la edad joven el tiempo se usa mayoritariamente en formación, que el que usan la población en una edad más adulta. En el caso de los hombres son quienes perciben una tasa más alta frente a la que muestran las mujeres en el periodo presentado.

Tabla 3. Tasa global de participación TGP, por Sexo según Rango de Edad, Colombia – Santander y Bucaramanga y su Área Metropolitana, 2001-2010.

Año	TGP Nacional	TGP Santander	TGP 14 a 26 años Nacional	TGP 14 a 26 años Hombres Nacional	TGP 14 a 26 años Mujeres Nacional	TGP 12 a 17 años Hombres AMB	TGP 18 a 24 años Hombres AMB	TGP 12 a 17 años Mujeres AMB	TGP 18 a 24 años Mujeres AMB
2001	62,5	66,7	57,3	67,0	47,8	32,0	78,6	26,9	72,1
2002	62,2	67,4	56,6	65,4	48,2	29,1	78,7	24,2	72,5
2003	62,8	67,4	57,4	66,2	49,0	28,7	79,1	24,4	72,7
2004	61,4	65,7	54,5	63,7	45,5	24,9	76,7	18,5	68,2
2005	60,6	66,8	53,4	62,9	44,0	23,6	73,4	20,2	68,7
2006	59,3	62,0	50,8	59,8	42,0	15,0	66,6	10,4	60,8
2007	58,3	56,8	49,3	58,4	40,1	13,9	66,3	8,9	54,7
2008	58,6	58,4	49,0	58,0	39,8	13,9	72,0	10,1	60,5
2009	61,5	64,3	52,7	61,6	43,6	20,5	77,0	15,1	66,5
2010	62,9	66,6	53,5	62,4	44,5	25,4	81,7	20,9	72,8

Fuente: Gran Encuesta Continua de Hogares. - DANE

Para el caso de empleo y el análisis del mismo, es necesario tener presente el comportamiento de los ciclos económicos debido a que los indicadores que dan cuenta del estado del mercado laboral se ven claramente afectados por este suceso y la TGP, es una fiel muestra de esta sensibilidad. En la tabla 3 se puede observar que entre el 2008 y

²⁴ La Tasa global de participación (TGP), la cual se define como una relación entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar y expresa la oferta de mano de obra por parte de los hogares. Los cambios en la TGP están relacionados con las variaciones de la oferta de mano de obra por parte de los hogares, por ejemplo, su incremento refleja una mayor proporción de las personas dispuestas a trabajar, eso es, las que tienen empleo o lo están buscando, mientras que la disminución de la TGP significa una oferta de mano de obra menor.

el 2010 la TGP aumenta de forma generalizada, por efectos de la crisis económica mundial principalmente, con mayor fuerza en los jóvenes. Para el AMB en los últimos tres años los hombres y mujeres aumentaron su participación en la oferta laboral en 11 y 10 puntos porcentuales aproximadamente.

2.2.4. Tasa de Ocupación (TO).

La Tasa de ocupación TO²⁵ en este caso nos muestra que tiene un comportamiento muy parecido al que presenta el departamento en el mismo periodo (2001 – 2010). Para el año 2010 la diferencia de hombres y mujeres con respecto a la TO es de 13,3%. Se puede observar que en los años de crisis económica (2008 – 2009 – 2010) la TO del AMB para hombres y mujeres aumenta rápidamente, presumiblemente porque tienen que emplearse prematuramente con el objeto de ayudar con el ingreso familiar. (Tabla 4).

Tabla 4. Tasa de ocupación TO, por Sexo según Rango de Edad, Colombia – Santander y Bucaramanga y su Área Metropolitana, 2001-2010.

Año	TO nacional	TO Santander	TO nacional 14 a 26 años	TO nacional 14 a 26 años Hombres	TO nacional 14 a 26 años Mujeres	TO 18 a 24 años Hombres AMB	TO 18 a 24 años Mujeres AMB
2001	53,1	57,1	42,6	53,2	32,0	57,6	47,9
2002	52,5	56,5	41,5	51,2	32,4	52,1	44,7
2003	54,0	57,6	43,2	53,2	33,4	56,6	48,1
2004	53,1	56,3	41,2	51,5	31,2	56,3	46,6
2005	53,4	58,6	41,9	52,4	31,4	55,9	45,8
2006	52,1	55,0	39,8	49,6	30,0	50,9	42,9
2007	51,7	51,1	39,3	49,0	29,6	55,1	42,5
2008	52,0	53,2	38,7	48,4	28,9	58,8	48,5
2009	54,1	59,2	41,3	51,3	31,3	62,6	52,5
2010	55,5	60,7	42,1	52,2	32,0	67,7	54,4

Fuente: Gran Encuesta Continua de Hogares.- DANE

2.2.5. Informalidad en los jóvenes

Uno de los principales aspectos diferenciadores de las economías latinoamericanas (y en general de los países en vías de desarrollo) es la alta participación del sector informal

²⁵Tasa de ocupación (TO) es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET)

dentro de las estructuras productivas, convirtiéndose en la principal alternativa para el desarrollo de la actividad laboral.

En este tema el Instituto Municipal de Empleo de Bucaramanga IMEBU, se observa un aumento de la informalidad en Bucaramanga y su área metropolitana, para el año 2008, de un total de 446 000 personas ocupadas, les el 62,1%, es decir 277 000 personas, son trabajadores informales, y de estas el 33,2% son hombres y el 28,9% mujeres.

De acuerdo a los datos presentados por distribución porcentual de la población ocupada total, informal y formal según sexo, como lo muestra la tabla 5 revelan una reducción de la informalidad en el total y por género. En el año 2008 el 63.5% de los ocupados en el AMB se encontraban en el sector informal. Para este mismo año del total de las mujeres ocupadas el 67.7% se encuentran en la informalidad cifra 7 puntos porcentuales mayor con respecto a los hombres.

Tabla 5. Distribución porcentual de la población ocupada total, informal y formal según sexo AMB 2001 – 2008.

CATEGORÍA	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total informal	68,5	65,1	68,0	64,3	65,0	63,4	62,8	63,5
Total formal	31,5	34,9	32,0	35,7	35,0	36,6	37,2	36,5
Hombres informal	66,4	63,4	66,4	62,4	64,0	62,5	62,4	60,1
Hombres formal	33,6	36,6	33,6	37,6	36,0	37,5	37,6	39,9
Mujeres informal	70,8	67,0	69,8	66,3	66,0	64,3	63,3	67,7
Mujeres formal	29,2	33,0	30,2	33,7	34,0	35,7	36,7	32,3

Fuente DANE - Encuesta Continua de Hogares (2001 - 2006) Gran Encuesta Integrada de Hogares (2007) Cálculos Observatorio Mercado de Trabajo – IMEBU.

2.2.6. Otros datos importantes.

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, adicional a los procesos de formación que ofrecen para la población colombiana, también tiene el Servicio Público de Empleo (SPE)

que busca acercar a los empresarios que requieren llenar las vacantes disponibles en sus empresas con las personas que buscan vincularse a alguna compañía.²⁶

En abril del 2012, el SPE realizó un informe que pretende ser un documento base sobre el comportamiento del mercado laboral en Santander durante lo corrido del año.

Tabla 6. Características Generales SNE Regional Santander, Primer Trimestre 2011 – 2012.²⁷

VARIABLE	INSCRITOS		VACANTES		COLOCADOS	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
GÉNERO						
Masculino	55%	53%	62%	76%	62%	76%
Femenino	45%	47%	38%	24%	38%	24%
NIVEL DE CUALIFICACIÓN						
Elementales	14%	12,9%	13,1%	9,9%	5,7%	10,5%
Calificados	43%	45,3%	33,3%	37,3%	19,2%	39,1%
Técnicos y Tecnólogos	11%	14,3%	20,0%	19,2%	12,1%	16,2%
Profesionales o a Nivel de Posgrados	31%	27,2%	33,3%	32,8%	62,0%	33,3%
Ocupaciones de Dirección y Gerencia	1%	0,3%	0,3%	0,8%	1,0%	0,8%
EDAD						
<=19	12%	17%	0%	1%	0%	1%
20 a 24	22%	24%	6%	11%	6%	12%
25 a 29	19%	17%	18%	18%	18%	18%
30 a 34	14%	13%	21%	17%	21%	18%
35 a 39	11%	9%	16%	12%	16%	12%
40 a 44	9%	8%	15%	11%	15%	11%
44 a 49	6%	6%	11%	13%	11%	13%
50 a 54	4%	3%	8%	8%	8%	8%
55 a 59	2%	2%	4%	6%	4%	6%
>=60	1%	1%	2%	2%	2%	2%
NIVEL SALARIAL						
1 SM	86%	55%	17%	30%	40%	53%
1.1 a 2 SM	8%	5%	24%	28%	15%	17%
2.1 a 3 SM	3%	2%	25%	15%	17%	12%
3.1 a 4 SM	1%	1%	10%	9%	16%	6%
> 4 SM	1%	38%	24%	18%	12%	12%

Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo – SPE, Regional Santander

²⁶ <http://colombianostrabajando.sena.edu.co/>

²⁷ Ver Anexo D

En el tema que le interesa al presente estudio, el informe muestra que al realizar una comparación entre el primer trimestre del 2011 con el mismo periodo del 2012, como lo muestra la tabla 6, se muestra que del total de inscritos en el 2012 el 72.5% de los hombres y mujeres tienen capacidades para desarrollar ocupaciones calificadas, técnicas y tecnológicas, y el 27.5% tienen capacidades para desempeñar ocupaciones que se catalogan en dirección, alta gerencia y cargos profesionales.

La Información presentada por el SENA, se muestra que de las 3900 personas que se ubica en las edades entre los menores de 19 y 29 años, que de 3900 solo 506 son colocados en una vacante. Frente al tema salarial se observa que el 55% de la población que se inscribe en la plataforma del SPE percibe ingresos menores a dos salarios mínimos y tan solo el 7% de la población no supera los tres salarios mínimos, algo que resulta contradictorio pues más de 2.000 inscritos consideran que deben percibir salarios por encima de cuatro salarios mínimos.

Por otra parte, de acuerdo al Observatorio Laboral del Ministerio de Educación de Colombia (MEN), entre 2001 y 2010 se han otorgado 1 620.689 títulos de educación superior en los niveles técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario o de posgrado, de los cuales 989.015 (61%) son de instituciones de educación superior - IES, de ese total 82,593 de los cuales el 92% salen de IES de Bucaramanga y su área metropolitana.

Por niveles de formación, en Santander se tiene que entre 2001 y 2010, 50.331 de los graduados son de una carrera universitaria, 14.235 de una carrera tecnológica y 1.421 de una técnica profesional, en lo que se refiere a postgrados, 15.106 se gradúan de una Especialización, 1.452 de una maestría y 48 de un doctorado.

En lo que se refiere a género las cifras del Observatorio Laboral del MEN, muestra que entre 2001 y 2008 el 55% de las mujeres ha recibido un título, mientras que los hombres representan el 45%.

2.2.7. Conclusiones preliminares.

Luego de realizar un ejercicio de análisis de información secundaria, se evidencian claramente problemáticas que impactan directamente sobre los y las jóvenes y el buen desarrollo de los mismos en el mercado laboral. En un primer escenario se aprecia cómo las diferencias de género ocasionan desigualdades al interior del grupo etario de estudio, debido a que son las mujeres quienes perciben mayores niveles de desempleo a lo que se le suma los niveles de remuneración, que para el caso también es mejor en las jóvenes.

En un segundo lugar se puede decir que la problemática en el sector laboral para los y las jóvenes radica en las condiciones que la economía en su estructura les ofrece, pues ante circunstancias de crisis los sujetos forzosamente ingresan prematuramente al mercado laboral para optimar las condiciones de vida individual y familiar. Esto genera el abandono del ciclo de formación alterando su proyecto de vida, lo que se presume en un futuro ocasionará hogares en condiciones más precarias ingresando al círculo de la pobreza

Otro de los factores que afectan el mercado laboral es el comportamiento cíclico producto de las políticas estructuradas para la inserción laboral, pues actualmente al acceder a un empleo se exige experiencia, en muchas ocasiones relacionada a las actividades propias de la vacante a la que aspiran, empero, no acumulan experiencia porque no se dan las oportunidades pertinentes para adquirir la experiencia solicitada. Este escenario conlleva a que los jóvenes ingresen al mercado laboral informal, en condiciones precarias y en muchos casos de explotación.

Según López (2010), el ciclo de vida laboral para el sector urbano, en lo que se refiere a personas que carecen de estudios superiores, que inicia con un trabajo asalariado con elevada rotación y experimentan tasas altas de desempleo; terminan su vida productiva trabajando como independientes en empleos informales y sufriendo tasas de desempleo menores.

3. PRINCIPALES LINEAMIENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA LABORAL PARA LA POBLACIÓN JOVEN EN BUCARAMANGA Y SU ÁREA METROPOLITANA.

Luego de tener un panorama sobre la situación de los y las jóvenes de Bucaramanga y su AM, se hace necesario asumir como base un objetivo claro que lleve al lineamiento de una política pública que direcciona el camino pertinente para que los y las jóvenes perciban un buen nivel de vida.

En ese sentido, se debe garantizar a los y las jóvenes una educación de calidad que permita adquirir las herramientas indispensables para el trabajo y las exigencias de la economía en su sentido global mejorando así las oportunidades laborales de las personas mayores de 18 años con la búsqueda de fortalecimiento de capacidades desde los 14 años, esto con la articulación con los sectores productivos de Santander.

Que se consoliden un conjunto de herramientas para diseñar e implementar y alcanzar que la juventud perciba procesos de vida productiva, es indispensable. En la generación de una línea política, las directrices que plantea la OIT ya que expone que el trabajo debe ser productivo, justo, remunerado y ejercido en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

A nivel nacional es importante tener presente lo que expone la Contraloría General de la República al afirmar que no se trata simplemente de la creación de vacantes, sino de una estrategia integrada que ofrezca unas herramientas consolidadas para que la población joven perciba un nivel mínimo de calidad.

Sumando lo anterior, se debe trazar un concepto de trabajo enfocado hacia la realización integral del individuo bajo el pilar del trabajo decente, donde los derechos son protegidos y se contemplan todos los elementos necesarios para que el desarrollo de actividades se enmarque en un margen integral.

Volviendo un poco a lo que se ha expuesto, lo que se pondrá en este apartado está en concordancia con los lineamientos plasmados en la Política Nacional de Juventud, teniendo una oportuna transformación y conexión entre la vida desde el punto de vista

familiar, de formación al laboral, que es lo que precisamente carece la juventud en general.

Así la propuesta se encauza hacia la articulación de eslabones básicos para lograr un resultado positivo, iniciando por la educación como herramienta capaz de eliminar las desigualdades, inequidades y condiciones negativas que pueden llegar a experimentar cualquier tipo de población. Entonces lo ideal es poseer formación de capital humano basado en un sistema educativo con elementos de calidad, equidad y pertinencia para crear empleabilidad, emprendimiento y generación de ingresos.

Para la construcción de los lineamientos básicos de una política pública laboral de juventud de hace necesario en primera medida plantear los principios rectores de la misma y los cuales tienen un papel transversal:

- EQUIDAD
- GENERO
- PARTICIPACIÓN
- ARTICULACIÓN
- DESCENTRALIZACIÓN

Así los lineamientos de política constituyen el camino que se marca con el objetivo de beneficiar el desarrollo de una población específica, en este caso de los y las jóvenes para potencializar sus capacidades en el entorno mismo del contexto en el que se desarrolló construyendo los cimientos de un país justo, equitativo, descentralizado pero sobre todo con plena participación de los ciudadanos que le integran.

En consecuencia, el presente documento pretende dar algunos lineamientos para aplicar a la juventud de Bucaramanga y su AM en el entendido de que la voluntad nacional se enfoca hacia el mismo lado de la promoción de empleo digno a través de la generación de capacidades productivas de los y las jóvenes del país.

Precisamente es el Estado quién debe propender por la integración de la juventud hacia las principales labores de la comunidad desde cualquier perspectiva, sea local o nacional logrando direccionar la situación actual hacia la autonomía de las personas jóvenes en

todos los aspectos, laboral, acceso a servicios bajo un enfoque del ejercicio pleno de derechos y deberes.

Si bien el Estado tiene un papel protagónico en el tema que nos ocupa, es necesario generar alianzas claves entre la empresa, la sociedad, la educación que permitan concebir oportunidades claves donde el mercado laboral tenga las capacidades suficientes para absorber toda la mano de obra disponible en las sociedades. Así se detiene en gran medida la migración de jóvenes que se forman en la región pero que se van a aplicar lo aprendido en otra ciudad por la ausencia de ofertas laborales específicas para lo aprendido en las instancias superiores.

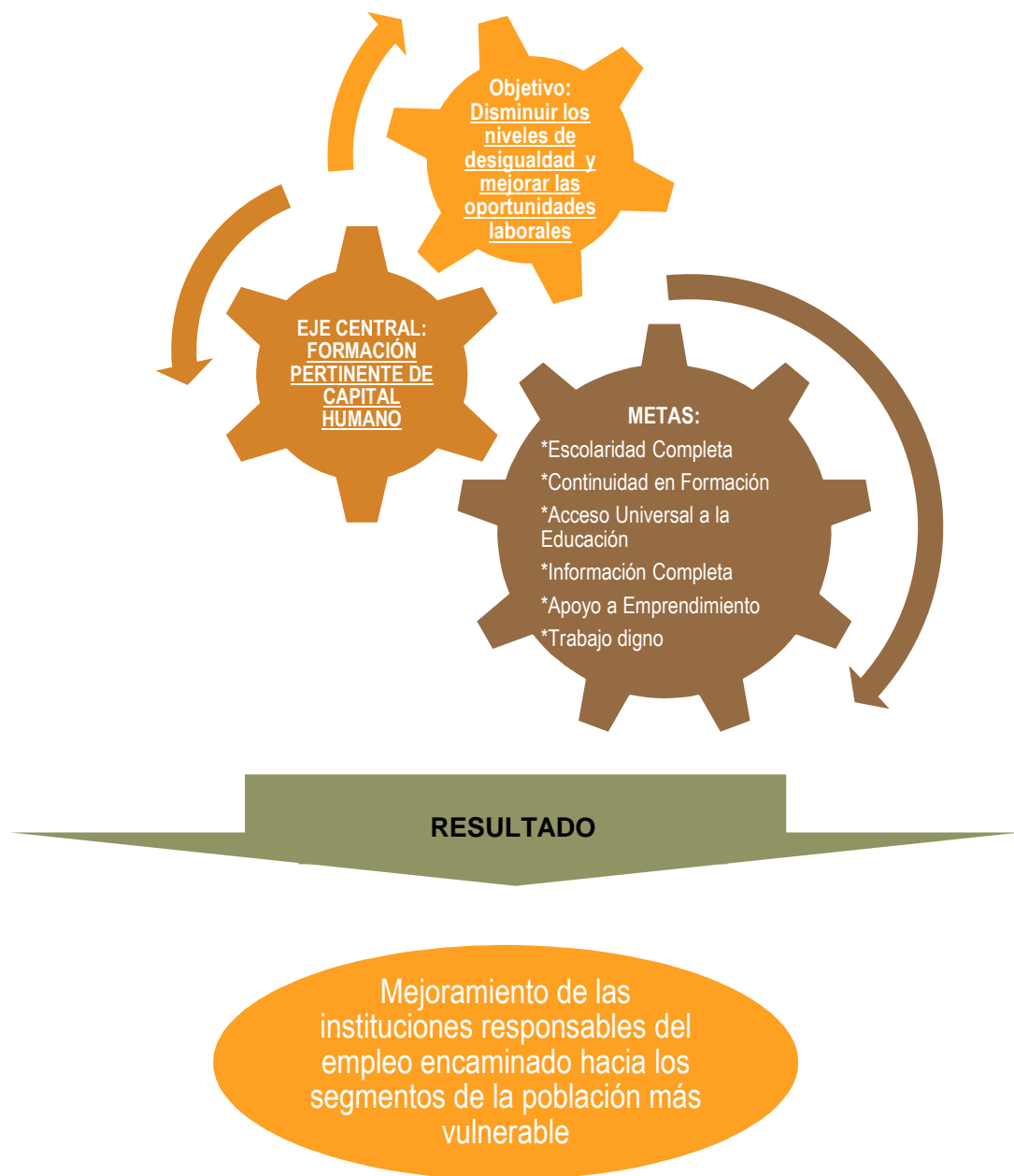
El Estado también debe forjar los lineamientos legales adecuados que lleven a la protección los la juventud trabajadora evitando que se den escenarios de abusos, condenando el trabajo no decente y promoviendo la responsabilidad social de los empresarios.

Otra Herramienta a la que se debe acudir, es al ingenio propio de la juventud, que puede ser implementado en una iniciativa emprendedora que conceda la promoción de la competitividad, si bien en Colombia se tienen procesos de este tipo aún no se posee una cobertura global debido a que el acceso a la información en algunos lugares aún es precario.

También se hace indudable que las dificultades que enfrentan los jóvenes al momento de acceder a un empleo no se comportan de manera homogénea para este grupo etario en su conjunto, pues es claro que los jóvenes con más bajo nivel educativo, jóvenes cabeza de hogar, jóvenes en situación de pobreza entre otros, hacen ver que la problemática se focaliza hacia una población específica.

Realizando una integración de todos los anteriores planteamientos resulta el siguiente esquema que proporcionan con un poco más de claridad el escenario (Figura 1).

Figura 1. Esquema general para la implementación de lineamientos de Política Pública Laboral de Juventud



Fuente: Elaboración del Autor.

El anterior esquema se traduce en que una política pública laboral de juventud no puede ir de manera individual, sino debe estar articulada desde otros sectores, que para el caso el gran motor es la educación en la búsqueda de la construcción un conjunto estratégico para el logro del objetivo planteado. Así lo que se aprecia es un compilado de acciones que permitirán integralmente atender las necesidades actuales a corto plazo a través de programas concretos.

Al exponer como resultado el Mejoramiento de las instituciones responsables del empleo enfocado hacia los segmentos de la población más vulnerable, se refiere a la necesidad de liderazgo de la entidad del Estado (Ministerio de Trabajo) a través de la conformación de un Programa de Coordinación para el tema, trazado acertadamente un plan de acción con metas e indicadores y que tenga como eje básico la capacitación y la formación para el trabajo de la juventud.

De esta manera a continuación se muestran específicamente estrategias, que resultan claves, para dar inicio a una elaboración concreta de una política pública de juventud en lo que se refiere al sector laboral. Estos lineamientos son resultado del análisis anteriormente realizado y responde a las características propias de la zona estudiada, Bucaramanga y su área metropolitana.

Para desarrollar lo anteriormente mencionado en primera instancia se mostrará la estrategia que se necesita aplicar, seguida de la exposición del propósito de la misma y finalmente las actividades específicas a realizar para el cumplimiento de la estrategia inicialmente planteada.

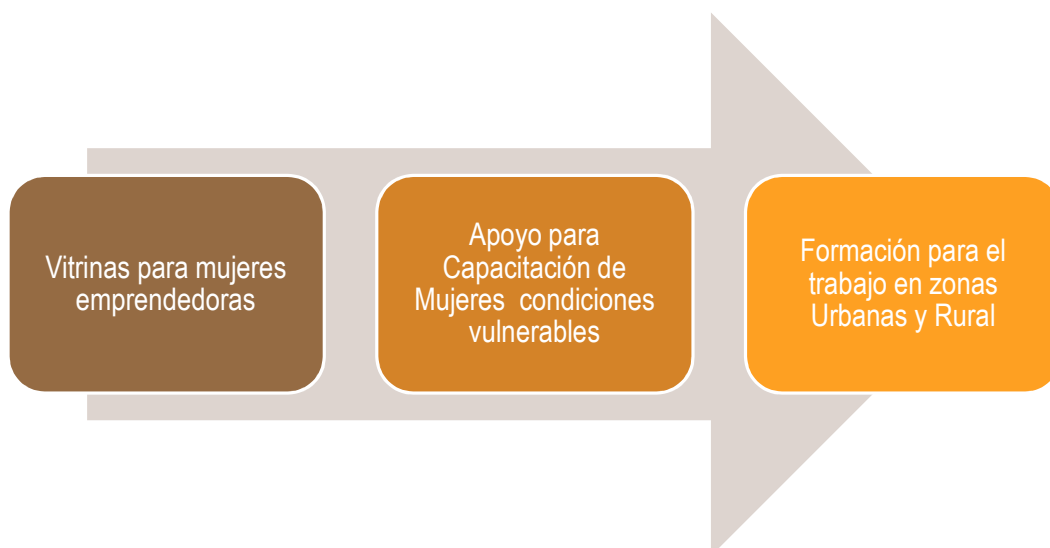
Es importante mencionar que el contenido de las estrategias corresponde a unos lineamientos bases originadas a partir del análisis de información secundaria de fuentes oficiales con el fin último de sentar la base para la construcción de una política pública específica para el sector laboral de los jóvenes en Bucaramanga y su área metropolitana.

3.1. Lineamientos de Política Pública Laboral de Juventud.

1. **Estrategia:** Disminución de la brecha desempleo entre hombres y mujeres jóvenes en Bucaramanga y su Área Metropolitana.

Propósito: Generar igualdad, a través del mejoramiento de las condiciones iniciales de trabajo, entre géneros para garantizar el equilibrio de oportunidades entre los hombres y mujeres jóvenes de Bucaramanga y su Área Metropolitana.

Figura 2. Estrategia 1, Disminución de la brecha desempleo



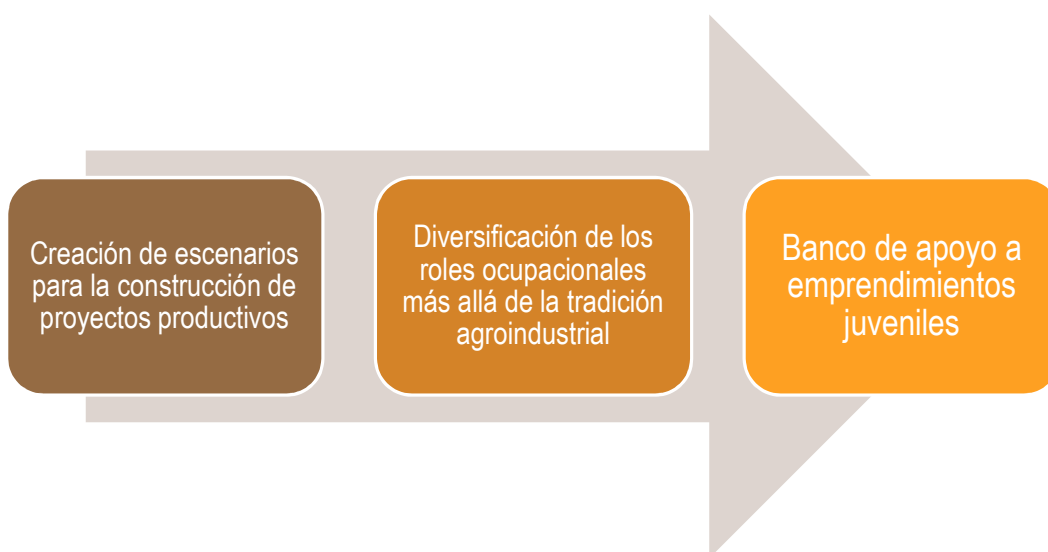
Fuente: Elaboración del Autor.

- **Vitrina para mujeres emprendedoras:** Con el fin de estimular a las jóvenes mujeres empresarias, además de afianzar los lazos entre las microempresas, los consumidores y las instituciones.
- **Apoyo para la capacitación de mujeres vulnerables:** Con programas oportunos y pertinentes y de este modo concebir ocupación en las mujeres jóvenes
- **Formación para el trabajo en zonas Urbana y Rural:** Ofrecer programas pertinentes a la zona en que se brinden para que sean aplicados de manera adecuada.

2. **Estrategia:** Promoción del trabajo decente a través de salarios justos, menor informalidad y mayor oportunidad de formación para el trabajo.

Propósito: Componer un estado en que los jóvenes encuentren las herramientas básicas y necesarias para la elaboración de nuevas propuestas que permitan la creación de nuevas condiciones laborales.

Figura 3. Estrategia 2 Promoción del trabajo decente



Fuente: Elaboración del Autor.

- **Creación de escenarios para la construcción de proyectos productivos:** Creación de escenarios donde la juventud participe de actividades de construcción y retroalimentación con la intención propiciar proyectos productivos que se encuentren altamente relacionados con la oferta del momento.
- **Diversificación de los roles ocupacionales:** Estructurar roles específicos para cualquier persona que desee ingresar al sector agroindustrial para eliminar las condiciones propias de la tradición agroindustrial.
- **Banco de apoyo a emprendimientos juveniles:** Consolidar el banco que conceda ayuda a las ideas concebidas a través de los jóvenes para la consolidación de emprendimientos.

3. **Estrategia:** Eliminación del ingreso al mercado laboral prematuro de la juventud con necesidades básicas insatisfechas.

Propósito: Garantizar la permanencia de las personas jóvenes en el sistema educativo hasta su terminación evitando la vinculación de menores de 18 años al mercado laboral con el objetivo de ayudar en la economía familiar.

Figura 4. Estrategia 3, Eliminación del ingreso al mercado laboral prematuro.



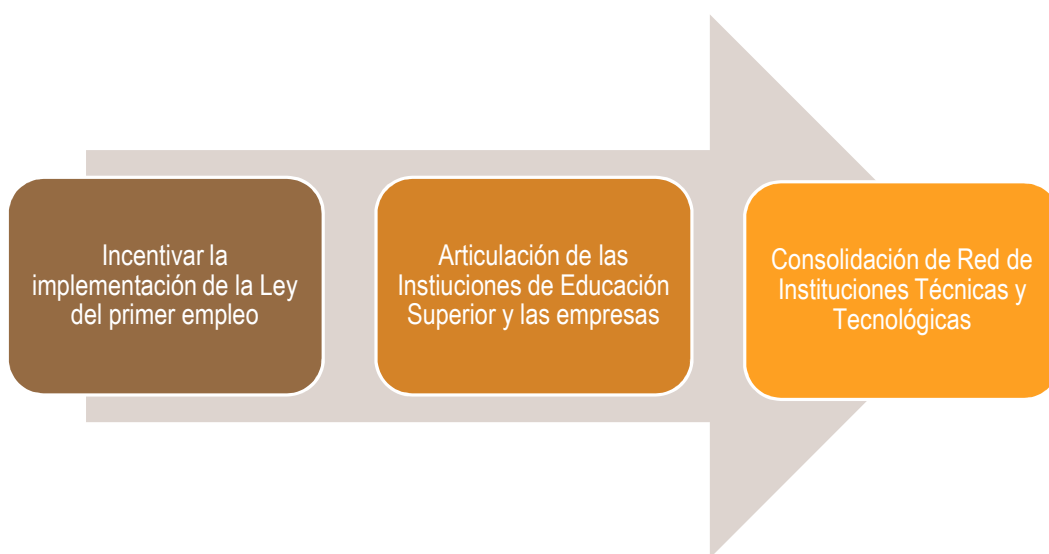
Fuente: Elaboración del Autor.

- **Erradicación del trabajo infantil:** Incremento en las políticas nacionales para evitar que menores de 15 años trabajen y abandonen las aulas escolares.
- **Seguimiento al trabajo infantil:** A través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, para determinar si las acciones implementadas han ayudado a la disminución del trabajo infantil.
- **Atención Especial para las familias que presentan condiciones precarias:** Realizar monitoreo permanente a las familias en situaciones económicas precarias para establecer las circunstancias que perciben la juventud en su entorno familiar
- **Gratuidad en la Educación Superior:** Para incentivar la permanencia escolar a través de becas de Formación Universitaria.

4. **Estrategia:** Eliminación del círculo que implica que para el acceso a un empleo es necesario experiencia.

Propósito: Establecer un entorno donde el paso del sistema educativo al mercado laboral no tenga un abismo tan grande y poder consolidar el cambio de rol en los jóvenes permitiendo el acceso a un primer empleo de manera inmediata a la obtención de su título.

Figura 5. Estrategia 4, Eliminación de la relación. Empleo – Experiencia.



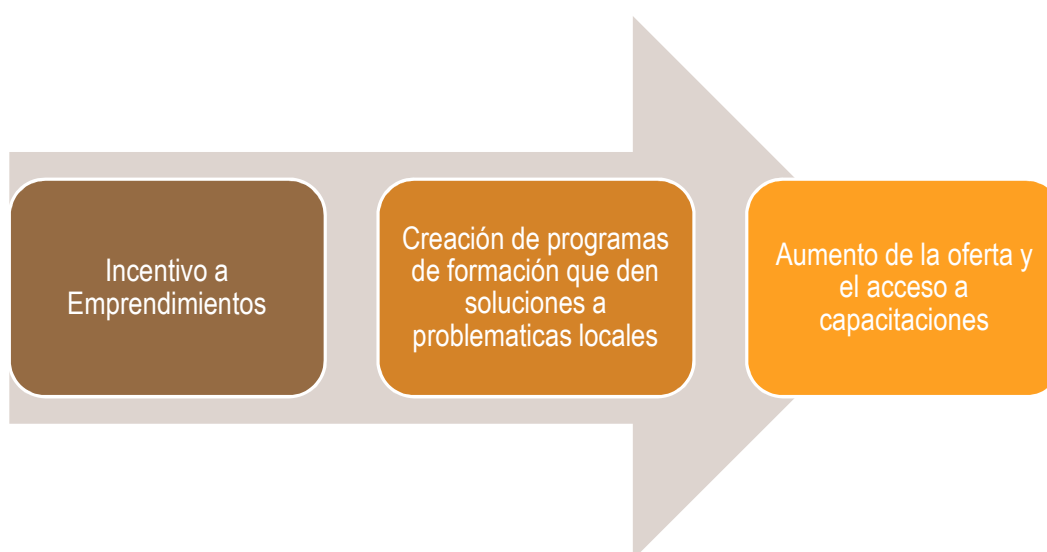
Fuente: Elaboración del Autor.

- **Incentivar la implementación de la Ley primer empleo:** Para que las empresas conozcan los beneficios de la ley y que sea un proceso casi natural el que la búsqueda de ciertas vacantes se haga con un perfil para personas jóvenes y sin experiencia laboral.
- **Articulación de las Instituciones de Educación Superior y las empresas** a través de jóvenes investigadores que permita que los empresarios conozcan las ventajas de tener profesionales calificados en sus empresas investigando sobre temas específicos.
- **Consolidación de Red de Instituciones Técnicas y Tecnológicas:** a través del afianzamiento de los modelos de gestión con la intención de promover la vinculación efectiva del mercado laboral con los de los egresados de estos programas.

5. **Estrategia:** Relación directa entre los programas de formación (todos los niveles) y las realidades del mercado laboral. (Pertinencia Escolar).

Propósito: Enfocar los esfuerzos hacia la creación de una educación de carácter pertinente para permitir que las necesidades empresariales y productivas sean suplidas con la formación que reciben los jóvenes y evitar que se de migración de personas hacia otras ciudades en busca de trabajo.

Figura 6. Estrategia 5, Relación entre el Sector Educativo y el Laboral



Fuente: Elaboración del Autor.

- **Incentivo para Emprendimientos:** Implementar un mecanismo al reconocimiento de los emprendimientos con base tecnológica que tengan como objeto responder a la vocación Económica de Bucaramanga y su área metropolitana
- **Creación de programas de formación que den soluciones a problemáticas locales:** De manera que la formación sea amplia y pertinente logrando que se puedan tener diferentes profesionalizaciones en los jóvenes.
- **Aumento de la oferta y el acceso a capacitaciones:** Para poder desarrollar en habilidades educativas pertinentes para la región

En suma el anterior planteamiento, pretende generar un entorno estable para la juventud de Bucaramanga y su Área Metropolitana en materia laboral a partir de la superación individual a través una formación personal en el sistema educativo y complementada con programas de aprendizaje de bilingüismo, ciencia y tecnología con cultura digital, en donde se disminuya la brecha geográfica incorporando programas técnicos y superiores con alianzas empresariales y educativas de formación para el trabajo.

Finalmente, la existencia de condiciones adecuadas para la juventud en términos de trabajo en Bucaramanga y su área metropolitana, sigue siendo el gran desafío de la actualidad por lo que la cobertura educativa de todos los jóvenes de esta zona con servicios de calidad constituye la apuesta a tener en cuenta.

4. CONCLUSIONES

Es de conocimiento general, que el capital humano es de importancia vital debido a que tiene la capacidad de generar crecimiento en las economías internas de los países, especialmente en el grupo juvenil se debe centrar la atención a razón que es la etapa en la que se alcanzan los desarrollos físicos, mentales y de personalidad que permiten direccionar la toma de decisiones hacia el ideario de futuro económico y social del individuo.

La ausencia de herramienta que permita que la juventud tenga experiencia al momento de desarrollar una actividad en el campo laboral, se constituye en uno de los problemas más relevantes a los que se debe enfrentar esta población cuando inician el proceso de ingreso al mercado laboral fenómeno se presenta en cualquier nivel de educación alcanzado. Lo anterior implica un aumento en los niveles de informalidad y por su puesto frustración en lo que se refiere a los efectos sobre los individuos.

El abandono temprano del sistema escolar²⁸ no permite que la juventud acceda al mercado laboral eficiente generando vicios de forma en el mismo, evidenciando las situaciones de desempleo, informalidad, desventajas para la población vulnerable haciendo que la brecha de pobreza de aumente.

En cuanto a las herramientas existentes a nivel nacional se puede inferir que tienen como fin la búsqueda de circunstancias mínimas para la juventud frente al mercado laboral, sin embargo se deben realizar más esfuerzos para identificar claramente los programas que se alineen con la realidad de la juventud. Es importante que para que las dinámicas locales funcionen, existan condiciones que permitan, entre otras cosas, sancionar gravemente la violación de la edad mínima de trabajar y la estructuración de una reglamentación pertinente para normalizar lo que se refiere a horarios, sueldos, condiciones básicas.

²⁸ Dentro de las causas que ocasionan este abandono temprano del sistema escolar se encuentran unas de tipo endógeno al sistema educativo como lo es su funcionamiento; y las otras son de tipo exógena y se relacionan con factores contextuales del ámbito del estudiante y de su entorno socioeconómico.

Adicionalmente el monitoreo constante del comportamiento del grupo etario frente a la información del mercado laboral y otras estadísticas que permitan identificar si las herramientas aplicadas han incidido en el mejoramiento de la población que percibe las mismas, además que permita poder tomar medidas tempranas frente a posibles variaciones o comportamientos en detrimento de la juventud.

Como se observó en Colombia, se ha venido trabajando en el tema de juventud desde varios focos con el diseño de instrumentos políticos que para el progreso en el mercado laboral juvenil, sin embargo el comportamiento de la información estadística muestra que aún hace falta la implementación de nuevas y vigentes normativas que encaminen de manera segura a la juventud hacia el progreso personal y que así se den procesos de progreso al interior de las economías como resultado de la implementación de una política pertinente.

Por su parte, en Bucaramanga y su área metropolitana se hace indispensable afianzar la articulación con el mundo productivo, de modo que las políticas implementadas respondan a las necesidades propias del sector. Así se puede lograr un canal de comunicación continuo en el tiempo que otorgue instrumentos para que todos los esfuerzos que se adelanten por parte del gobierno departamental y local tengan una correspondencia coherente y por supuesto que los resultados sean óptimos.

Lo planteado en el presente documento, como lineamientos para la consolidación de una política pública laboral de juventud, se direcciona hacia el fortalecimiento del sistema educativo, fomento de emprendimiento, procesos articulados de formación y sectores económicos Bucaramanga y su área metropolitana, con el fin único de que la población y la economía en general perciban bienestar.

Lo anterior se hizo bajo criterios orientadores que buscan la coherencia entre las directrices nacionales y los acuerdos internacionales para tener conocimiento de las características propias de la sociedad pero que sobretodo conceptualiza al joven como sujeto, ciudadano y colectivo, con el fin principal de poder orientar y articular las política pública hacia la promoción de los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo de las economías.

5. BIBLIOGRAFÍA

- GOBERNACIÓN DE SANTANDER (2011), Plan de Desarrollo Santander en Serio, El Gobierno de la Gente, 2012 – 2015, Bucaramanga.
- LÓPEZ García, Hugo (2010), EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO: Tendencias de largo plazo y sugerencias de política, Borradores de Economía Núm. 606, Banco de la República, Bogotá.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO (2007), Empleo juvenil, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Trabajo Decente y Juventud , América Latina, Resumen Ejecutivo, Lima, Oficina Internacional del Trabajo.
- POLANYI, Karl, (1992) La Gran Transformación, segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México.
- UNICEF (2008). Estrategia Hechos y Derechos; Colombia, tierra de niñas, niños adolescentes y jóvenes.

Documentos legales consultados

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, 1991
- Decreto 822 del 8 de Mayo de 2000
- Ley 375 de Julio 4 de 1997, Artículo 3º
- Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010.
- ORDENANZA No. 16 (26 NOV. 2003), Departamento de Antioquia
- ORDENANZA No 20 (20 DIC. 2007), Departamento de Cundinamarca

6. ANEXOS

6.1. ANEXO A. LEY 375 DE JULIO 4 DE 1997

Por la cual se crea la ley de la juventud y se dictan otras disposiciones.
El Congreso de Colombia

DECRETA

CAPITULO I

De los principios y fundamentos de la ley

Artículo 1º. Objeto. Esta ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar políticas, planes y programas por parte del Estado y la sociedad civil para la juventud.

Artículo 2º. Finalidad. Como finalidad la presente ley debe promover la formación integral del joven que contribuya a su desarrollo físico, sicólogo, social y espiritual. A su vinculación y participación activa en la vida nacional, en lo social, lo económico y lo político como joven y ciudadano. El Estado debe garantizar el respeto y promoción de los derechos propios de los jóvenes que le permitan participar plenamente en el progreso de la Nación.

Artículo 3º. Juventud. Para los fines de participación y derechos sociales de los que trata la presente ley, se entiende por joven la persona entre 14 y 26 años de edad. Esta definición no sustituye los límites de edad establecidos en otras leyes para adolescentes y jóvenes en las que se establecen garantías penales, sistemas de protección, responsabilidades civiles y derechos ciudadanos.

Artículo 4º. Para los efectos de la presente ley se entenderán como:

a) Juventud: Entiéndase por juventud el cuerpo social dotado de una considerable influencia en el presente y en el futuro de la sociedad, que puedan asumir responsabilidades y funciones en el progreso de la comunidad colombiana;

b) Mundo juvenil: Entiéndase por mundo juvenil los modos de sentir, pensar y actuar de la juventud, que se expresa por medio de ideas, valores, actitudes y de su propio dinamismo interno.

Artículo 5º. Formación integral y participación. El Estado, la sociedad civil y los propios jóvenes crearán condiciones para que la juventud asuma el proceso de su formación integral en todas sus dimensiones. Esta formación se desarrollará en las modalidades de educación formal, no formal, e informal y en su participación en la vida económica, cultural, ambiental, política y social del país.

Artículo 6º. Derechos. El Estado dará trato especial y preferente a los jóvenes que se encuentren en circunstancias de debilidad y vulnerabilidad manifiesta, con el fin de crear condiciones de igualdad real y efectiva para todos. Con tal propósito desarrollará programas que creen condiciones de vida digna para los jóvenes especialmente para los que viven en condiciones de extrema pobreza, centros urbanos, las comunidades afrocolombianas, indígenas y raizales e indigentes y para quienes se encuentren afectados por alguna discapacidad.

Artículo 7º. Todo joven tiene derecho a vivir la adolescencia y la juventud como una etapa creativa, vital y formativa.

Artículo 8º. Comunidades afrocolombianas, indígenas, raizales y campesinas. El Estado colombiano reconoce y garantiza a la juventud de las comunidades afrocolombianas, indígenas, raizales y campesinas el derecho a un proceso educativo, a la promoción e integración laboral y a un desarrollo sociocultural acorde con sus aspiraciones y realidades étnico-culturales.

CAPITULO II

De los derechos y los deberes de La juventud

Artículo 9º. Tiempo libre. El Estado garantiza el ejercicio del derecho de los jóvenes a la recreación, práctica de deporte y aprovechamiento creativo del tiempo libre. Para esto dispondrá de los recursos físicos, económicos y humanos necesarios.

Artículo 10. Educación. La educación escolar, extraescolar, formal y no formal, son un derecho y un deber para todos los jóvenes y constituyen parte esencial de su desarrollo.

Artículo 11. Cultura. La cultura como expresión de los valores de la comunidad y fundamento de la entidad nacional será promovida especialmente por el Estado, la sociedad y la juventud. Se reconoce su diversidad y autonomía para crearla, desarrollarla y difundirla.

Artículo 12. Desarrollo de la personalidad. El Estado colombiano reconoce y garantiza el derecho al libre y autónomo desarrollo de la personalidad, la libertad de conciencia, la diversidad étnica, cultural y política de los jóvenes colombianos y promueve la expresión de sus identidades, modos de sentir, pensar y actuar y sus visiones e intereses.

Artículo 13. Deberes. Son deberes de los jóvenes nacionales y extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes y respetar los derechos ajenos, asumir el proceso de su propia formación, actuar con criterio de solidaridad, respetar las autoridades legítimamente constituidas, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar activamente en la vida cívica, política, económica y comunitaria del país, colaborar con el funcionamiento de la justicia y proteger los recursos naturales y culturales, respetando las diferencias.

CAPITULO III

De las políticas para la participación de la juventud Artículo 14. Participación. La participación es condición esencial para que los jóvenes sean actores de su proceso de desarrollo, para que ejerzan la convivencia, el diálogo y la solidaridad y para que, como cuerpo social y como interlocutores del Estado, puedan proyectar su capacidad renovadora en la cultura y en el desarrollo del país.

Artículo 15. Propósito de la participación. El Estado garantizará el apoyo en la realización de planes, programas y proyectos que tengan como finalidad el servicio a la sociedad, la vida, la paz, la solidaridad, la tolerancia, la equidad entre géneros, el bienestar social, la justicia, la formación integral de los jóvenes y su participación política en los niveles nacional, departamental y municipal.

Artículo 16. Estrategias pedagógicas. El Estado, la sociedad en su conjunto y la juventud como parte de ésta diseñarán estrategias pedagógicas y herramientas técnicas conceptuales y de gestión para la promoción de la participación de las nuevas generaciones.

Artículo 17. Representación. El Estado y la sociedad, coordinadamente, tienen la obligación de promover y garantizar los mecanismos democráticos de representación de la juventud en las diferentes instancias de participación, ejercicio, control y vigilancia de la gestión pública, teniendo en cuenta una adecuada representación de las minorías étnicas y de la juventud rural en las instancias consultivas y decisorias que tengan que ver con el desarrollo y progreso de la juventud, así como la promoción de la misma juventud.

CAPITULO IV

Sistema Nacional de Juventud

Artículo 18. Sistema Nacional de Juventud. El Sistema Nacional de Juventud es el conjunto de instituciones, organizaciones, entidades y personas que realizan trabajo con la juventud y en pro de la juventud.

Se clasifican en sociales, estatales y mixtas.

Son instancias sociales de la juventud el Consejo Nacional de Juventud, los Consejos Departamentales, y los Consejos Distritales y Municipales de Juventud como cuerpos colegiados de representación y las organizaciones no gubernamentales que trabajan con jóvenes, y demás grupos juveniles de todo orden.

Son instancias estatales de juventud a nivel nacional el Viceministerio de la Juventud del Ministerio de Educación Nacional y a nivel departamental y local las dependencias que autónomamente creen las entidades territoriales, tales como secretarías, oficinas o instituciones departamentales, distritales o municipales para la juventud.

Artículo 19. De los Consejos Municipales de Juventud. En los municipios y distritos se conformarán Consejos de la Juventud como organismos colegiados y autónomos, cuya conformación será de un 60% de miembros elegidos por voto popular y directo de la juventud y el 40% de representantes de organizaciones juveniles, según reglamentación del Gobierno Nacional.

Los municipios y los distritos en asocio con el Gobierno Nacional desarrollarán programas que motiven la participación de los jóvenes en la conformación de los Consejos.

Artículo 20. De los Consejos Departamentales de la Juventud. En cada departamento se conformará un Consejo Departamental de Juventud como organismo colegiado y autónomo de la juventud el cual se integrará por los delegados de los Consejos Juveniles Municipales, en los términos que lo reglamente el Gobierno Nacional.

Artículo 21. Del Consejo Nacional de Juventud. Se conformará un Consejo Nacional de la Juventud integrado por los delegados de cada uno de los Consejos Departamentales de Juventud y representantes de las comunidades indígenas, afrocolombianas, raizales de San Andrés y Providencia, juventudes campesinas, organizaciones o movimientos juveniles de carácter nacional, según reglamento del Gobierno Nacional.

Artículo 22. Funciones de los Consejos de Juventud. Serán funciones de los Consejos de Juventud, en sus respectivos ámbitos territoriales:

- a) Actuar como interlocutor ante la administración y las entidades públicas para los temas concernientes a la juventud;
- b) Proponer a las respectivas autoridades los planes y programas necesarios para hacer realidad el espíritu de la presente ley;
- c) Cumplir las funciones de veedor en la ejecución de los planes de desarrollo en lo referente a la juventud;
- d) Establecer canales de participación de los jóvenes para el diseño de los planes de desarrollo;
- e) Fomentar la creación de organizaciones y movimientos juveniles;
- f) Dinamizar la promoción, formación integral y participación de la juventud, de acuerdo con los fines de la presente ley;
- g) Elegir representantes ante otras instancias de participación juvenil; y
- h) Adoptar su propio reglamento.

Artículo 23. Sociedad civil. Las instituciones, organizaciones y movimientos juveniles de la sociedad civil que trabajan en pro de la juventud, participarán en la ejecución de la presente ley de manera particular, integrándose a los sistemas nacional, departamental, distrital y municipal y de áreas metropolitanas, de que trata la presente ley; y conformarán redes a escala local, municipal, regional y nacional, que sin vulnerar su autonomía, les permitan compartir experiencias, apoyarse mutuamente y realizar programas conjuntos con el Estado y con los jóvenes.

Artículo 24. Redes de participación juvenil. Los jóvenes individualmente y/o asociados en organizaciones libremente establecidas serán uno de los principales ejecutores de la presente ley y podrán crear redes de participación que les sirva para la concertación con el Estado y las instituciones que trabajan en pro de la juventud. Estas redes también serán un medio para la representación de la juventud de que trata el artículo 45 de la Constitución Nacional.

Artículo 25. Divulgación de la ley. El Estado garantizará la divulgación, promoción y capacitación de los jóvenes en lo referente a la legislación vigente sobre juventud, en especial capacitará a los jóvenes elegidos en cargos de representación para un adecuado cumplimiento de su misión. Se establece el Día Nacional de la Juventud el cual corresponderá a la fecha de sanción de la presente ley y de igual manera se creará el Himno de la Juventud.

CAPITULO V

De la ejecución de las políticas de juventud de las instancias estatales

Artículo 26. De la política nacional de juventud. El Estado, los jóvenes, organismos, organizaciones, y movimientos de la sociedad civil que trabajen en pro de la juventud,

concertarán las políticas y el plan nacional, departamental, municipal y distrital de juventud, que contribuyan a la promoción social, económica, cultural y política de los jóvenes a través de las siguientes estrategias, entre otras:

- Desarrollo participativo de planes de desarrollo juvenil en los diferentes entes territoriales.
- Incorporación de los planes de desarrollo juvenil en los planes de desarrollo territoriales, de acuerdo con la oportunidad y procedimientos que establece la ley.
- Fomentar la información y formación para el ejercicio de la ciudadanía por parte de los jóvenes.
- Ampliar y garantizar las oportunidades de vinculación laboral de los jóvenes y el desarrollo de programas de generación de ingresos, principalmente a través de la formación y capacitación para el trabajo y la implementación de proyectos productivos.
- Consolidar los sistemas nacional, departamental, municipal y distrital de atención interinstitucional a la juventud.
- Promover la ampliación del acceso de los jóvenes a bienes y servicios.

Artículo 27 Distribución de competencias. Los municipios y distritos son ejecutores principales de la política de juventud en su respectiva jurisdicción. Tienen competencia para formular planes y programas de inversión que permitan la ejecución de las políticas. Apoyarán el funcionamiento de los Consejos Municipales y Distritales de Juventud y promoverán la participación de los jóvenes en su territorio.

Los departamentos asesorarán y coordinarán la acción de los municipios y promoverán acciones concurrentes entre ellos. Tienen competencia para formular planes y programas de inversión a escala departamental. Apoyarán el funcionamiento de los Consejos Departamentales de Juventud.

La Nación, a través del Ministerio de Educación y del Viceministerio de Juventud formulará y orientará la política nacional de juventud. Promoverá la coordinación y concertación intersectoriales a nivel nacional. Formulará planes y programas de alcance nacional. A la Nación corresponde facilitar la conformación de redes y el intercambio de experiencias entre los departamentos, distritos y municipios. El adecuado funcionamiento del Sistema Nacional de Juventud, será responsabilidad de la Nación.

Artículo 28. Defensoría de la Juventud. Créase en la Defensoría del Pueblo el Programa de la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Jóvenes, para lo cual deberá adecuar instalaciones y planta de personal, teniendo en cuenta la nomenclatura contenida en la Ley 24 de 1992, con sujeción a los programas y necesidades del servicio, así como disponibilidad de recursos.

CAPITULO VI

De las políticas para la promoción social de los jóvenes

Artículo 29. Concertación. El Estado y la sociedad civil, con la participación de los jóvenes concertarán políticas y planes que contribuyan a la promoción social, económica, cultural y política de la juventud a través de las siguientes estrategias:

- a) Complementar e incidir en el acceso a los procesos educativos formales, mejorando las oportunidades de desarrollo personal y formación integral en las modalidades de educación extraescolar, educación formal, no formal e informal;
- b) Mejorar las posibilidades de integración social y ejercicio de la ciudadanía por parte de los jóvenes;
- c) Garantizar el desarrollo y acceso a sistemas de intermediación laboral, créditos, subsidios y programas de orientación socio laboral y de capacitación técnica, que permitan el ejercicio de la productividad juvenil mejorando y garantizando las oportunidades juveniles de vinculación a la vida económica, en condiciones adecuadas que garanticen su desarrollo y crecimiento personal, a través de estrategias de autoempleo y empleo asalariado;
- d) Impulsar programas de reeducación y resocialización para jóvenes involucrados en fenómenos de drogas, alcoholismo, prostitución, delincuencia, conflicto armado e indigencia;
- e) Ampliar el acceso de los jóvenes a bienes y servicios;
- f) El Estado garantizará progresivamente el acceso de los jóvenes a los servicios de salud integral.

Artículo 30. Centros de información y servicios a la juventud. El Viceministerio de la Juventud impulsará la creación en los municipios de centros de información y servicios a la juventud, como espacios de formación y servicios, donde encuentren ambientes apropiados para su formación integral, se desarrollen programas y se apoyen sus iniciativas.

El Gobierno Nacional a través del Sistema Nacional de Cofinanciación apoyará este programa.

Los centros de información y servicios a la juventud estarán organizados directamente por los entes territoriales, o por las entidades privadas sin ánimo de lucro, mediante la celebración de contratos con aquellos o con otras entidades públicas, teniendo en cuenta la población juvenil de cada entidad territorial, así como también con el SENA.

Artículo 31. Medios de comunicación. El estado promoverá y apoyará la creación por parte de los jóvenes de medios de comunicación para el desarrollo a través de su efectiva participación en medios masivos de comunicación.

Artículo 32. Iniciativas juveniles. El Viceministerio de la Juventud concertará con los entes territoriales y las respectivas dependencias la destinación y distribución de recursos para las iniciativas juveniles que contribuyan a apoyar la consolidación de las organizaciones juveniles y promoverá su formación, participación y proyección comunitaria a través de proyectos específicos en diferentes áreas de su interés.

Artículo 33. Servicios. La juventud en el rango de edad establecido en la presente ley, tiene el derecho de acceder a los programas de vivienda, empleo, reforma agraria y créditos. Para tal efecto, se elaborarán proyectos específicos para la juventud.

Artículo 34. Economía solidaria. El Estado garantizará oportunidades reales para la creación de empresas asociativas, cooperativas o cualquier tipo de organización productiva que beneficien a la juventud.

CAPITULO VII

De las políticas para la cultura y la formación integral de la juventud

Artículo 35. Promoción política y cultural. El Estado promoverá toda forma de expresión política y cultural de la juventud del país, con respecto y respeto a las tradiciones étnicas, la diversidad regional, sus tradiciones religiosas, las culturas urbanas y las costumbres de la juventud campesina.

Para esto se dotará a los jóvenes de mecanismos de capacitación y apoyo efectivo para el desarrollo, reconocimiento y divulgación de la cultura, haciendo énfasis en el rescate de su propia identidad y favoreciendo especialmente a los jóvenes que viven en condiciones de vulnerabilidad.

Artículo 36. Formación integral juvenil. Se realiza en los diversos espacios pedagógicos definidos por la Ley 115 General de Educación, y en el conjunto de las interacciones sociales y vivencias del joven en su vida cotidiana.

Artículo 37. Modalidades de la formación. La formación integral de la juventud debe desarrollarse en las modalidades de educación extraescolar, y en las modalidades de educación formal, no formal e informal.

La educación no formal tiene por objeto complementar, actualizar, suplir conocimiento y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados. Por educación informal se entiende como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, provenientes de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres y comportamientos sociales.

Artículo 38. Educación extraescolar. Se considera que la educación extraescolar es la acción pedagógica realizada en un cuadro de no obligación, de libre adhesión y durante el tiempo libre, que busca la formación integral de los jóvenes y la transformación del mundo juvenil en fuerza educativa al servicio del desarrollo del país.

Parágrafo. El Estado y la sociedad promoverán especialmente aquellas formas de educación extraescolar que imparten los jóvenes a los jóvenes, en grupos, organizaciones y movimientos juveniles, con el apoyo de adultos especializados para tal fin.

Artículo 39. Características de la formación. La formación debe ser:

Integral: Abarca las dimensiones que permiten a la juventud construir, expresar y desarrollar su identidad en los aspectos físicos, psíquicos, afectivo cognoscitivo y espiritual para participar de manera activa en la vida social.

Autoformativa: La juventud debe asumir una relación con el ser y el saber y mediante el pensamiento, donde encuentre respuestas a sus intereses y logre apropiarse de los

elementos que le faciliten el pleno desarrollo de sus potencialidades, permitiendo construir de esta forma una vida creativa y participativa que redunde en beneficio de la sociedad.

Progresiva: Conforme a la evolución psicosocial del joven, se deben elaborar estrategias que les permitan interactuar de una manera crítica, reflexiva y propositiva con la sociedad.

Humanista: Mediante un permanente diálogo promover el respeto, la tolerancia y la autonomía de la juventud para aportar en la creación de una sociedad democrática, pacifista y pluralista en donde se reconozcan y legitimen todos los valores que determinan al ser humano.

Permanente: Es un esfuerzo que cubre toda la vida.

Artículo 40. Sujetos de la formación integral juvenil. Son sujetos de la formación integral juvenil, las entidades del sistema educativo que preparen programas en este sentido, las entidades públicas, privadas y organismos no gubernamentales, que desarrollen actividades formativas y recreativas que abarquen la educación no formal, informal y extraescolar; los padres y madres de familia que, de una u otra forma se vinculen a las mencionadas actividades; los propios jóvenes, y los medios de comunicación.

Artículo 41. Práctica de formación integral juvenil. Para llevar a la práctica la formación integral juvenil, es necesario:

a) Incentivar a los jóvenes para que utilicen en forma positiva el tiempo libre de manera individual o participando en grupos, movimientos y organizaciones juveniles, para que presten servicios a la comunidad y sean educadores de sus compañeros en el ejercicio responsable y solidario de la libertad;

b) Promover la formación de líderes juveniles con capacidad para incidir en el medio ambiente donde viven, respecto a actividades culturales, recreativas, políticas, sociales, comunitarias, a través de procesos de investigación y organización, en favor de la comunidad;

c) Reconocer y facilitar los espacios donde los jóvenes de manera autónoma desarrollan una socialización propositiva, forjan nuevas identidades culturales y formas diversas de participación social, política y comunitaria;

d) Desarrollar la infraestructura necesaria para implementar la formación integral juvenil;

e) Investigar la realidad juvenil y diseñar pedagogías apropiadas para la formación juvenil, que posibiliten el diálogo de saberes y la construcción colectiva del conocimiento. en interacción de jóvenes con instituciones especializadas.

Artículo 42. Formación de funcionarios. Las redes y las instituciones encargadas de la coordinación de la política de juventud a nivel nacional, departamental, municipal y distritos, adelantarán procesos de formación con todos los funcionarios gubernamentales y no gubernamentales que se relacionen en su quehacer público con jóvenes. Estos procesos de formación harán énfasis en los aspectos que viabilicen una relación respetuosa, y el conocimiento de las características particulares de la juventud.

CAPITULO VIII

De la financiación de la ley

Artículo 43. Fuentes. Para el desarrollo de la presente ley se considerarán como fuentes de financiación los recursos del sector público del orden nacional y territorial, recursos provenientes del sector privado y de la cooperación internacional; también los autogestionados por los mismos jóvenes, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 181 de 1995.

Artículo 44. Financiación proveniente del presupuesto nacional El Ministerio de Educación Nacional contará para la financiación de los planes y programas de la juventud con los recursos que se le asignen en el Presupuesto Nacional, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 181 de 1995.

Artículo 45. De los entes territoriales. El Gobierno Nacional incentivará el desarrollo de políticas, planes y programas de juventud de los departamentos, distritos y municipios, para lo cual los Fondos de Cofinanciación y otras entidades similares, cofinanciarán los proyectos presentados por dichos entes.

Artículo 46. Rubros. Dentro del rubro de las participaciones departamentales, municipales y distritales, de inversión obligatoria en cultura, recreación y deporte, que les transfiere la Nación, se destinará una parte para programas de juventud, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 181 de 1995.

Artículo 47. De los recursos de autogestión. Las instituciones gubernamentales encargadas del fomento del empleo y de organizaciones productivas destinarán recursos específicos dentro de sus presupuestos de inversión anual para financiar proyectos de iniciativa juvenil.

Artículo 48. Créditos. El Ministerio de Educación por medio del Viceministerio de la Juventud concertará con las organizaciones financieras y crediticias mecanismos para crear oportunidades reales de acceso al crédito por parte de los jóvenes, lo mismo que instrumentos para establecer garantías de pagos para los jóvenes, especialmente para proyectos presentados por los de más bajos recursos.

Artículo 49. Líneas de crédito campesino. El Ministerio de Agricultura promoverá la creación de las líneas de crédito para la juventud del sector rural en las áreas de prestación de servicios, proyectos agropecuarios, agroindustriales; productivos, microempresas y de economía solidaria.

Estas líneas de crédito generarán proceso de economías autogestionarias para implementar modelos de desarrollo.

CAPITULO IX

De las disposiciones varias

Artículo 50. Facultades extraordinarias. Revístase al Gobierno Nacional de precisas facultades legislativas extraordinarias por el término de seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, para que ejerza las siguientes atribuciones:

- a) Ajustar la planta de personal del Ministerio de Educación Nacional, para institucionalizar el Viceministerio de la Juventud;
- b) Instituir en el Viceministerio de la Juventud el programa Tarjeta Joven, establecer su costo de expedición de manera que pueda operar ágilmente, brindando cobertura de servicios a la juventud. Los ingresos que se perciban por dicho concepto serán administrados por el Viceministerio de la Juventud a través de un fondo cuenta sin personería jurídica, los cuales serán destinados para sufragar la operación del programa.

Los recursos captados a la fecha en desarrollo del programa deberán incorporarse al Presupuesto General de la Nación.

De conformidad con el artículo 338 de la Constitución Política, para la fijación de la tasa que se autoriza en este artículo, el Ministerio de Educación Nacional a través del Viceministerio de la Juventud aplicará el sistema que se describe a continuación, de modo que el costo incluirá:

1. Elaboración de tarjetas.
2. Valor del seguro que ampara a cada tarjetahabiente.
3. Impresión del material promocional del programa.
4. Valor remuneración de las personas que manejan el programa.
5. Valor de gastos de viaje que se ocasionen para el seguimiento y evaluación del programa.

El Viceministerio de la Juventud aplicará el siguiente método de cálculo:

*Para el literal 1, se estimará el número de jóvenes año que se beneficiarán del programa. según se defina en los lineamientos de ejecución del mismo.

*Para el literal 2, de acuerdo con el número estimado de jóvenes a afiliarse, se calcularán los costos del seguro que debe amparar a los tarjetahabientes.

*Para el literal 3, se tendrá en cuenta el número estimado de jóvenes para afiliarse y el costo de elaboración de cada una de las piezas promocionales.

*Para el literal 4, se estimará el número de personas/mes, y se aplicará el equivalente salarial del Ministerio de Educación Nacional.

*Para el literal 5, se tendrá como base la programación de las visitas a los entes territoriales donde funciona el programa; se calcularán los montos de los gastos de viaje necesarios, de acuerdo con las tarifas de transporte público y la escala de viáticos del Ministerio de Educación Nacional. A la sumatoria de estos cinco costos 1, 2, 3, 4 y 5 se aplicará un porcentaje que anualmente fijará el Ministerio para gastos de administración.

Artículo 51. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Senado de la República,
Luis Fernando Londoño Capurro.

El Secretario General del honorable Senado de la República,
Pedro Pumarejo Vega.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,
Giovanny Lamboglia Masilli.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,
Diego Vivas Tafur.

REPUBLICA DE COLOMBIA-GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.
Dada en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 4 de julio de 1997.

ERNESTO SAMPER PIZANO

El Ministro del Interior,
Carlos Holmes Trujillo García.

El Viceministro de Hacienda y Crédito Público, encargado de las funciones del Despacho
del Ministro de Hacienda y Crédito Público,
Eduardo Fernández Delgado.

El Ministro de Educación Nacional,
Jaime Niño Díez

6.2. ANEXO B. DECRETO NUMERO 822 DE 2000
(Mayo 8)

Por el cual se crea en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República el Programa Presidencial para el Sistema Nacional de Juventud "Colombia Joven".

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades que le confieren el artículo 189, ordinal 16 de la Constitución Política, los artículos 16 y 17 del Decreto-ley 1680 de 1991 y la Ley 375 de 1997,

DECRETA:

Artículo 1º. Créase en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Programa Presidencial para el Sistema Nacional de Juventud.

Este programa podrá utilizar la expresión "Colombia Joven" para todos sus efectos.

Artículo 2º. El Programa Presidencial "Colombia Joven", del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, tiene como objeto fijar políticas, planes y programas que contribuyan a la promoción social, económica, cultural y política de la juventud.

En tal virtud promoverá la coordinación y concertación de todas las agencias del Estado y de las demás organizaciones sociales, civiles y privadas, en función del pleno desarrollo del Sistema Nacional de Juventud establecido en la Ley 375 de 1997 y de los sistemas territoriales de atención interinstitucional a la juventud, e impulsará la organización y participación juvenil en el campo económico, tecnológico, político, social y cultural y la vinculación de los jóvenes colombianos con la globalización y el desarrollo universal.

Artículo 3º. El Programa Presidencial "Colombia Joven", además de asumir las competencias y funciones que le fueron asignadas al Viceministerio de la Juventud por la Ley 375 de 1997, cumplirá las siguientes:

1. Asistir al Presidente de la República, al Gobierno Nacional y a los gobiernos territoriales, en la formulación y ejecución de la política pública de juventud.
2. Procurar que las entidades estatales del orden nacional y territorial incorporen a los jóvenes en sus políticas de desarrollo social y económico.
3. Diseñar y ejecutar planes, programas y proyectos en favor de la juventud y velar por su inclusión en los planes de desarrollo nacionales y territoriales.
4. Fomentar la formación para el trabajo, el uso del tiempo libre y la vinculación del joven a la vida económica, cultural, a la globalización y a la competitividad.
5. Promover y realizar estudios e investigaciones sobre temas y asuntos que conciernen a la juventud y sobre el impacto de la política pública de juventud.
6. Prestar asistencia técnica en el diseño y elaboración de los planes de juventud de las entidades territoriales.
7. Estimular la formación para la participación de la juventud en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.

8. Promover estrategias que aseguren el acceso de los jóvenes a los servicios, recursos y beneficios ofrecidos por las entidades gubernamentales y no gubernamentales y generar oportunidades para que los jóvenes mejoren su formación integral y su calidad de vida.
9. Concertar el desarrollo de programas, proyectos y actividades en favor de la juventud que adelanten instituciones estatales y privadas, de orden nacional e internacional.
10. Las demás que le sean asignadas por el Presidente de la República.

Parágrafo. Las funciones de articulación en la definición y desarrollo en la política nacional de juventud, serán asumidas por el Programa Presidencial "Colombia Joven".

Artículo 4º. La dirección del Programa Presidencial "Colombia Joven", estará a cargo de un director y podrá contar con el personal requerido de la planta de personal global del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. No obstante dicho personal, total o parcialmente, podrá también prestar sus servicios mediante contrato.

Para asumir las competencias y cumplir las funciones asignadas, en especial las relativas a la ejecución de los planes, programas y proyectos en materia de juventud a nivel nacional y a la coordinación del sistema nacional de juventud, el Director del Programa Presidencial "Colombia Joven" organizará las áreas y grupos de trabajo necesarias.

Artículo 5º. El Director del Programa Presidencial "Colombia Joven" será funcionario de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República, perteneciente a la planta de personal del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República del nivel de dirección y asistencia al Presidente de la República.

Artículo 6º. El director del Programa Presidencial "Colombia Joven", cumplirá las siguientes funciones:

1. Asesorar al presidente de la República en la formulación de la política pública de juventud y en la orientación, coordinación, supervisión y ejecución de planes, programas y proyectos que deban realizarse bajo su inmediata dirección.
2. Establecer estrategias que permitan la inclusión del tema juventud en las políticas de desarrollo social y económico que adelantan las entidades estatales del orden nacional y territorial.
3. Proponer mecanismos e instrumentos que permitan coordinar y concertar acciones con otros organismos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, para el cabal desarrollo del Sistema Nacional de Juventud.
4. Proponer y coordinar el diseño y la ejecución de planes, programas y proyectos en favor, de la juventud y la inclusión de los mismos en los planes de desarrollo nacionales y territoriales.
5. Dirigir y coordinar el desarrollo de las actividades operativas del Programa Presidencial
 1. "Colombia Joven", en materia de programación, seguimiento, evaluación y control para la ejecución de las políticas de juventud.
6. Establecer mecanismos que permitan el fomento de la formación para el trabajo, el tiempo libre y la vinculación del joven a la vida económica, cultural, a la globalización y a la competitividad.

7. Coordinar acciones de promoción y realización de estudios e investigaciones sobre temas y asuntos que conciernen a la juventud y del impacto de las políticas adoptadas por el Gobierno Nacional, en tales materias.
8. Proporcionar estrategias para la asesoría y la asistencia técnica a las entidades territoriales en el desarrollo de la política pública de juventud.
9. Diseñar y poner en marcha mecanismos que permitan la formación para la participación de la juventud en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.
10. Coordinar acciones tendientes a la generación de oportunidades para que los jóvenes mejoren su formación integral y su calidad de vida.
11. Organizar y gestionar un banco de programas y proyectos dirigidos a la juventud.
12. Dirigir y coordinar la debida publicación y difusión de acciones, programas y proyectos que se adelanten.
13. Orientar, organizar y controlar la atención de las solicitudes y peticiones que eleven las personas al programa.
14. Las demás que le sean asignadas por la ley, los reglamentos, el Presidente de la República y el Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Artículo 7°. La Dirección del Programa Presidencia I contará con un Comité Intersectorial de Juventud, con funciones básicas de coordinación y apoyo, el cual estará integrado así:

El Director del Programa Presidencial "Colombia Joven".

El Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República o su delegado, quien lo presidirá.

El Ministro de Justicia o su delegado.

El Ministro de Agricultura o su delegado.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social o su delegado.

El Ministro de Salud o su delegado.

El Ministro de Educación o su delegado.

El Ministro de Cultura o su delegado.

Un representante de la Federación Nacional de Gobernadores.

Un representante de la Federación Colombiana de Municipios.

Parágrafo. Cuando el Director del programa Presidencial "Colombia Joven" o el Comité Intersectorial de Juventud lo consideren, podrán invitar a las sesiones a otros organismos y dependencias del Estado o personas naturales o jurídicas de la sociedad civil y del sector privado.

Artículo 8°. El Gobierno Nacional efectuará en un plazo de dos (2) meses los traslados presupuestales de los recursos que para la vigencia fiscal del año 2000 fueron asignados al Viceministerio de la Juventud del Ministerio de Educación Nacional, al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, con el fin de dar desarrollo al Programa Presidencial "Colombia Joven".

Parágrafo. El proyecto "Servicios Integrados para Jóvenes", financiado con recursos del préstamo BIRF 4383/CO y los convenios que con entidades nacionales e intergubernamentales haya suscrito el Viceministerio de la Juventud continuarán siendo desarrollados por el Programa Presidencial "Colombia Joven", para lo cual se efectuarán

las cesiones y traslados presupuestales de conformidad con la Ley Orgánica de Presupuesto.

Artículo 9°. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 8 de mayo de 2000.

(Fdo) ANDRES PASTRANA ARANGO
El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

(Fdo) Juan Camilo Restrepo Salazar.
El Ministro de Educación Nacional,

(Fdo) Germán Alberto Bula Escobar 4
El Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República,

(Fdo) Juan Hernández Celis
El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

(Fdo) Mauricio Zuluaga Ruiz.
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL No: 44007 DEL 16 DE MAYO DE 2000

6.3. ANEXO C. LEY 1429

Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.

El Congreso de Colombia

Decreta:

Título I:

Normas Generales

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.

Artículo 2º. Definiciones.

1. Pequeñas empresas: Para los efectos de esta ley, se entiende por pequeñas empresas aquellas cuyo personal no sea superior a 50 trabajadores y cuyos activos totales no superen los 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

2. Inicio de la actividad económica principal: Para los efectos de esta ley, se entiende por inicio de la actividad económica principal la fecha de inscripción en el registro mercantil de la correspondiente Cámara de Comercio, con independencia de que la correspondiente empresa previamente haya operado como empresa informal.

3. Tipos de informalidad de empleo: para los efectos de esta ley, existirán 2 tipos de informalidad de empleo:

a) Informalidad por subsistencia: Es aquella que se caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o núcleo social para poder garantizar su mínimo vital.

b) Informalidad con capacidad de acumulación: Es una manifestación de trabajo informal que no necesariamente representa baja productividad.

Título II

Incentivos para la Formalización Empresarial

Capítulo I

Focalización de programas de desarrollo empresarial

Artículo 3º. Focalización de los programas de desarrollo empresarial. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, deberá:

a) Diseñar y promover programas de microcrédito y crédito orientados a empresas del sector rural y urbano, creadas por jóvenes menores de 28 años Técnicos por competencias laborales, técnicos profesionales, tecnólogos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, para lo cual utilizará herramientas como: incentivos a la tasa, incentivos al capital, periodos de gracia, incremento de las garantías financieras que posee el Estado y simplificación de trámites.

Para el desarrollo de lo contenido en el anterior literal, la Superintendencia Financiera de Colombia o la entidad que corresponda facilitará y simplificará los trámites a los que se encuentren sujetos los establecimientos de crédito y demás operadores financieros.

b) Diseñar y promover, en el nivel central y en las entidades territoriales, el desarrollo de programas de apoyo técnico y financiero para asistencia técnica, capital de trabajo y activos fijos, que conduzca la formalización y generación empresarial, y del empleo en el sector rural.

En todo caso, los montos de los apoyos y las condiciones de reembolso estarán sometidos al logro de los objetivos previstos por el proyecto productivo o empresarial que se desarrolle. El Gobierno Nacional, en cada uno de los sectores, definirá mediante reglamento los criterios para su aplicación e implementación.

c) Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

d) Fortalecer las relaciones entre Universidad-Empresa-Estado, fomentando en todo el país iniciativas tendientes a que estos tres sectores trabajen mancomunadamente en el desarrollo innovador en sus regiones.

e) Mejorar la ocupabilidad de los/as jóvenes, diseñando, gestionando y evaluando una oferta que contemple todas las necesidades formativas de una persona en situación de exclusión y que cubra todas las etapas que necesite para su inserción social y laboral.

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional establecerá programas especiales de formalización y generación de empleo en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, en consideración de su situación geográfica y carencias de infraestructura vial que impiden su conexión con el resto del país.

Parágrafo 2°. El Gobierno Nacional establecerá mecanismos que conduzcan a la formalización y generación empresarial, y del empleo, en el sector agropecuario.

Parágrafo 3°. El Gobierno Nacional expedirá el reglamento para que el Fondo Nacional de Garantías otorgue condiciones especiales de garantía a empresas creadas por jóvenes menores de veintiocho (28) años tecnólogos, técnicos o profesionales, que conduzcan a la formalización y generación empresarial y del empleo, por el ochenta por ciento (80%) del valor del crédito requerido.

Parágrafo 4°. El Conpes se reunirá al menos una vez al año para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo. El Comité Mixto de Formalización Empresarial y Laboral del Sistema Nacional de Competitividad se reunirá al menos una vez al año para

coordinar los programas públicos y privados de desarrollo empresarial que sirvan de apoyo y estímulo a la creación y formalización de las empresas y los trabajadores, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Desarrollo.

Parágrafo 5°. Estos programas de formación y capacitación tendrán prioridad para los jóvenes discapacitados.

Capítulo II Progresividad

Artículo 4°. Progresividad en el pago del impuesto sobre la renta. Las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente ley cumplirán las obligaciones tributarias sustantivas correspondientes al Impuesto sobre la Renta y Complementarios de forma progresiva, salvo en el caso de los regímenes especiales establecidos en la ley, siguiendo los parámetros que se mencionan a continuación:

Cero por ciento (0%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales o asimiladas, en los dos primeros años gravables, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Veinticinco por ciento (25%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales o asimiladas, en el tercer año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Cincuenta por ciento (50%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales o asimiladas, en el cuarto año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Setenta y cinco por ciento (75%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales o asimiladas en el quinto año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Ciento por ciento (100%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales o asimiladas del sexto año gravable en adelante, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Parágrafo 1°. Para el caso de las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la presente ley, que tengan su domicilio principal y desarrollen toda su actividad económica en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, la progresividad seguirá los siguientes parámetros:

Cero por ciento (0%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales

o asimiladas en los ocho primeros años gravables, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Cincuenta por ciento (50%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales o asimiladas en el noveno año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Setenta y cinco por ciento (75%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales o asimiladas en el décimo año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Ciento por ciento (100%) de la tarifa general del impuesto de renta aplicable a las personas jurídicas o asimiladas, o de la tarifa marginal según corresponda a las personas naturales o asimiladas a partir del undécimo año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Parágrafo 2°. Los titulares de los beneficios consagrados en el presente artículo no serán objeto de retención en la fuente, en los cinco (5) primeros años gravables a partir del inicio de su actividad económica, y los diez (10) primeros años para los titulares del parágrafo 1°.

Para el efecto, deberán comprobar ante el agente retenedor la calidad de beneficiarios de esta ley, mediante el respectivo certificado de la Cámara de Comercio, en donde se pueda constatar la fecha de inicio de su actividad empresarial acorde con los términos de la presente ley, y/o en su defecto con el respectivo certificado de inscripción en el RUT.

Parágrafo 3°. Las empresas de que trata el presente artículo estarán sujetas al sistema de renta presuntiva de que trata el artículo 188 del Estatuto Tributario a partir del sexto (6°) año gravable y a partir del undécimo (11) año gravable para los titulares del parágrafo 1°.

Parágrafo 4°. Al finalizar la progresividad, las pequeñas empresas beneficiarias de que trata este artículo, que en el año inmediatamente anterior hubieren obtenido ingresos brutos totales provenientes de la actividad, inferiores a mil (1.000) UVT, se les aplicará el 50% de la tarifa del impuesto sobre la renta.

Parágrafo 5°. Las pequeñas empresas beneficiarias en los descuentos de las tarifas de renta indicadas en el presente artículo, que generen pérdidas o saldos tributarios podrán trasladar los beneficios que se produzcan durante la vigencia de dichos descuentos, hasta los cinco (5) periodos gravables siguientes, y para los titulares del parágrafo 1° hasta los diez (10) periodos gravables siguientes, sin perjuicio de lo establecido para las sociedades por el inciso 1° del artículo 147 del Estatuto Tributario.

Artículo 5°. Progresividad en el pago de los parafiscales y otras contribuciones de nómina. Las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente ley, realizarán sus aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga de forma progresiva, siguiendo los parámetros mencionados a continuación:

Cero por ciento (0%) del total de los aportes mencionados en los dos primeros años gravables, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Veinticinco por ciento (25%) del total de los aportes mencionados en el tercer año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes mencionados en el cuarto año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Setenta y cinco por ciento (75%) del total de los aportes mencionados en el quinto año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Ciento por ciento (100%) del total de los aportes mencionados del sexto año gravable en adelante, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Parágrafo 1°: Para el caso de las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la presente ley, que tengan su domicilio principal y desarrollen toda su actividad económica en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, la progresividad seguirá los siguientes parámetros:

Cero por ciento (0%) del total de los aportes mencionados en los ocho (8) primeros años gravables, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes mencionados en el noveno (9º) año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Setenta y cinco por ciento (75%) del total de los aportes mencionados en el décimo (10) año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Ciento por ciento (100%) del total de los aportes mencionados del undécimo (11) año gravable en adelante, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Parágrafo 2°: Los trabajadores gozarán de todos los beneficios y servicios derivados de los aportes mencionados en el presente artículo desde el inicio de su relación laboral, sin perjuicio de los trabajadores actuales.

Parágrafo 3°: Los trabajadores de las empresas beneficiarias del régimen de progresividad de aportes a que se refiere el presente artículo, tendrán derecho durante los dos (2) primeros años a los servicios sociales referentes a recreación, turismo social y capacitación otorgados por las cajas de compensación familiar. A partir del tercer año, además de los anteriores servicios sociales, tendrán derecho a percibir la cuota monetaria de subsidio en proporción al aporte realizado y subsidio de vivienda. Una vez se alcance el pleno aporte por parte de sus empleadores, gozarán de la plenitud de los servicios del sistema.

Artículo 6°: Progresividad en el pago del impuesto de industria y comercio y otros impuestos. El Gobierno Nacional promoverá y creará incentivos para los entes territoriales que aprueben la progresividad en el pago del Impuesto de Industria y Comercio a las pequeñas empresas, así como su articulación voluntaria con los impuestos nacionales. Igualmente, promoverá entre los Concejos Municipales, Alcaldías, Asambleas

Departamentales y Gobernaciones del país, la eliminación de los gravámenes que tengan como hecho generador la creación o constitución de empresas, así como el registro de las mismas o de sus documentos de constitución.

Artículo 7°. Progresividad en la matrícula mercantil y su renovación. Las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente ley, pagarán tarifas progresivas para la matrícula mercantil y su renovación, de acuerdo con los siguientes parámetros:

Cero por ciento (0%) del total de la tarifa establecida para la obtención de la matrícula mercantil en el primer año de desarrollo de la actividad económica principal.

Cincuenta por ciento (50%) del total de la tarifa establecida para la renovación de la matrícula mercantil en el segundo año de desarrollo de la actividad económica principal.

Setenta y cinco por ciento (75%) del total de la tarifa establecida para la renovación de la matrícula mercantil en el tercer año de desarrollo de la actividad económica principal.

Ciento por ciento (100%) del total de la tarifa establecida para la renovación de la matrícula mercantil del cuarto año en adelante del desarrollo de la actividad económica principal.

Artículo 8°. Los beneficios establecidos en los artículos 4°, 5° y 7° de la presente ley se entenderán sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones de las pequeñas empresas beneficiarias, en materia de presentación de declaraciones tributarias, del cumplimiento de sus obligaciones laborales y de sus obligaciones comerciales relacionadas con el registro mercantil.

Título III

Incentivos para la Generación de Empleo y Formalización Laboral en los Sectores Rural y Urbano

Capítulo I

Incentivo para la generación de empleo de grupos vulnerables

Artículo 9°. Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que:

El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente 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 mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

Parágrafo 1°. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas.

Parágrafo 2°. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para menores de veintiocho (28) años que en ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleado.

Parágrafo 3°. Los valores solicitados como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrán ser incluidos además como costo o deducción en la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios.

Parágrafo 4°. Para efectos de que los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectiva y oportunamente pagados.

Parágrafo 5°. No podrán ser beneficiarios de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociados.

Parágrafo 6°. En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de personas menores de 28 años de edad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Artículo 10. Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Los descuentos y beneficios señalados en el artículo 9° de la presente ley aplicarán, para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente.

Parágrafo 1°. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas.

Parágrafo 2°. El beneficio de que trata este artículo en ningún caso podrá exceder de tres (3) años por empleado.

Parágrafo 3°. Los valores solicitados como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrán ser incluidos además como costo o deducción del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, sin perjuicio de lo establecido por el inciso 1° del artículo 259 del Estatuto Tributario.

Parágrafo 4°. Para efectos de que los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectiva y oportunamente pagados.

Parágrafo 5°. No podrán ser beneficiarios de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociados.

Parágrafo 6°. En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de personas en situación de desplazamiento, personas en proceso de reintegración o población en condición de discapacidad, que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Parágrafo 7°. Los descuentos, beneficios y condiciones señalados en el artículo 9° de la presente ley aplicarán para los nuevos empleos cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisbén.

El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones para acceder a este beneficio, el cual sólo podrá aplicarse una vez se haya expedido dicha reglamentación.

Artículo 11. Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a mujeres que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que:

El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente 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 mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

Parágrafo 1°. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevos empleos, sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas.

Parágrafo 2°. Los valores solicitados como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrán ser incluidos además como costo o deducción en la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, sin perjuicio de lo establecido por el inciso 1° del artículo 259 del E statuto Tributario.

Parágrafo 3°. Para efectos de que los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectiva y oportunamente pagados.

Parágrafo 4°. No podrán ser beneficiarias de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociadas.

Parágrafo 5°. El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para mujeres mayores de cuarenta (40) años y en ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleada.

Parágrafo 6°. En ningún caso, el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de empleadas que se contraten para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Artículo 12°: Prohibición de acumulación de beneficios. Los beneficios de que tratan los artículos 9°, 10, 11 y 13 de la presente ley no se podrán acumular entre sí.

Capítulo II

Incentivo para la formalización laboral y generación de empleo para personas de bajos ingresos

Artículo 13°: Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina en relación a los trabajadores de bajos ingresos. Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que:

El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente 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 mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento.

Parágrafo 1°: El beneficio de que trata este artículo sólo aplica para nuevos empleados, entendiendo como nuevos empleados aquellas personas que aparezcan por primera vez en la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), sin que puedan interpretarse como nuevos empleos aquellos que surgen luego de la fusión de empresas; sin embargo, se consideran como nuevos empleos las personas que apareciendo en la base de datos denominada PILA, lo hayan sido como trabajadores independientes.

Parágrafo 2°: El beneficio de que trata este artículo en ningún caso podrá exceder de dos (2) años por empleado.

Parágrafo 3°: Los valores solicitados como descuentos tributarios, por concepto de la aplicación del presente artículo, no podrán ser incluidos además como costo o deducción en la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios.

Parágrafo 4°: Para efectos de que los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar sean reconocidos como descuentos tributarios, dichos aportes deberán haber sido efectiva y oportunamente pagados.

Parágrafo 5°: No podrán ser beneficiarios de este artículo las cooperativas de trabajo asociado en relación con sus asociados.

Parágrafo 6°: En ningún caso el descuento previsto se podrá realizar sobre los aportes de personas con salarios inferiores a 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes que se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.

Artículo 14. Prohibición de acumulación de beneficios. Los beneficios de que tratan los artículos 8°, 9°, 10 y 11 de la presente ley, no se podrán acumular entre sí.

Artículo 15. Aplicación de retención en la fuente para independientes. A las personas independientes que tengan un solo contrato de prestación de servicios que no exceda de trescientos (300) UVT, se les aplicará las mismas tasas de retención de los asalariados estipuladas en la tabla de retención en la fuente contenida en el artículo 383 modificado por la Ley 1111 de 2006.

Para el efecto, en el momento de suscribir el respectivo contrato de prestación de servicios, el contratista deberá mediante declaración escrita manifestar al contratante la aplicación de la retención en la fuente establecida por esta norma y que solamente es beneficiario de un contrato de prestación de servicios durante el respectivo año no superior al equivalente a trescientas (300) UVT.

Parágrafo. Asalariados no obligados a declarar. Modifícase el numeral tercero del artículo 593 del Estatuto Tributario así:

3. Que el asalariado no haya obtenido durante el respectivo año gravable ingresos totales o superiores a 4.073 UVT.

Artículo 16. Apoyos económicos no constitutivos de renta ni de ganancia ocasional. Son ingresos no constitutivos de renta o ganancia ocasional, los apoyos económicos no reembolsables entregados por el Estado, como capital semilla para el emprendimiento y como capital para el fortalecimiento de la empresa.

Parágrafo transitorio. El beneficio de que trata este artículo aplicará a partir del año gravable 2010, inclusive.

Título IV Simplificación de Trámites para Facilitar la Formalización

Capítulo I Simplificación de trámites laborales

Artículo 17. Objeciones al reglamento de trabajo. Se modifica el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 18. Descuentos prohibidos. Modifícase el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 149. Descuentos prohibidos.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

Artículo 19. Trámite de los préstamos. Modifícase el artículo 151 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 151. Trámite de los préstamos. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

Artículo 20. Compensación en dinero de las vacaciones. Modifícase el numeral 1 del artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 189. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones”.

Artículo 21. Financiación de viviendas. Modifícase el numeral 3 del artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 256. Financiación de viviendas.

3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al

régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales.

Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas.

Artículo 22. Publicación reglamento de trabajo. Se modifica el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Artículo 23. <Artículo declarado inexecutable con Sentencia C-292 de abril 18 de 2012>Descongestión administrativa. Modifícase parcialmente el artículo 3° y 4° de la Ley 43 de 1984 así:

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las funciones asignadas por los artículos 3° y 4° de la Ley 43 de 1984 al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hoy de la Protección Social, corresponde realizarlas a la alcaldía del domicilio principal de la asociación de pensionados.

Capítulo II Simplificación de trámites comerciales

Artículo 24. Determinación de la causal de disolución de una sociedad. Cuando la disolución requiera de declaración por parte de la asamblea general de accionistas o de la junta de socios, los asociados, por la mayoría establecida en los estatutos o en la ley, deberán declarar disuelta la sociedad por ocurrencia de la causal respectiva e inscribirán el acta en el registro mercantil.

Los asociados podrán evitar la disolución de la sociedad adoptando las modificaciones que sean del caso, según la causal ocurrida, siempre que el acta que contenga el acuerdo se inscriba en el registro mercantil dentro de los dieciocho meses siguientes a la ocurrencia de la causal.

Cuando agotados los medios previstos en la ley o en el contrato para hacer la designación de liquidador, esta no se haga, cualquiera de los asociados podrá acudir a la Superintendencia de Sociedades para que designe al liquidador. La designación por parte del Superintendente procederá de manera inmediata, aunque en los estatutos se hubiere pactado cláusula compromisoria.

La referida designación se hará de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

Artículo 25. Liquidación privada de sociedades sin pasivos externos. En aquellos casos en que, una vez confeccionado el inventario del patrimonio social conforme a la ley, se ponga de manifiesto que la sociedad carece de pasivo externo, el liquidador de la sociedad convocará de modo inmediato a una reunión de la asamblea general de accionistas o junta de socios, con el propósito de someter a su consideración tanto el mencionado inventario como la cuenta final de la liquidación.

En caso de comprobarse que, en contra de lo consignado en el inventario, existen obligaciones frente a terceros, los asociados se harán solidariamente responsables frente a los acreedores.

Esta responsabilidad se extenderá hasta por un término de cinco años contados a partir de la inscripción en el registro mercantil del acta que contiene el inventario y la cuenta final de liquidación.

Artículo 26. Depósito de acreencias no reclamadas. Cuando el acreedor no se acerque a recibir el pago de su acreencia, el liquidador estará facultado para hacer un depósito judicial a nombre del acreedor respectivo por el monto de la obligación reflejada en el inventario del patrimonio social.

Artículo 27. Adjudicación adicional. Cuando después de terminado el proceso de liquidación voluntaria, aparezcan nuevos bienes de la sociedad, o cuando el liquidador haya dejado de adjudicar bienes inventariados, habrá lugar a una adjudicación adicional conforme a las siguientes reglas:

1. La adjudicación adicional estará a cargo, en primer término, del liquidador que adelantó la liquidación de la compañía, pero si han transcurrido cinco (5) años desde la aprobación de la cuenta final de liquidación o el liquidador no puede justificadamente adelantar el trámite, la Superintendencia de Sociedades lo designará para que adelante el trámite pertinente.
2. Podrá formular la solicitud cualquiera de los acreedores relacionados en el inventario del patrimonio social, mediante memorial en que se haga una relación de los nuevos bienes y se acompañen las pruebas a que hubiere lugar.
3. Establecido el valor de los bienes por el liquidador, este procederá a adjudicarlos a los acreedores insolutos, en el orden establecido en el inventario del patrimonio social. En el evento de no existir acreedores, adjudicará los bienes entre quienes ostentaron por última vez la calidad de asociados, según el porcentaje de participación que les correspondía en el capital de la sociedad.
4. En acta firmada por el liquidador se consignará la descripción de los activos adjudicados, el valor correspondiente y la identificación de la persona o personas a las que les fueron adjudicados.
5. Los gastos en que se incurra para la adjudicación adicional, serán de cuenta de los adjudicatarios.

Artículo 28. Acciones contra socios y liquidadores en la liquidación voluntaria. La Superintendencia de Sociedades, en uso de funciones jurisdiccionales, conocerá de las acciones de responsabilidad contra socios y liquidadores según las normas legales vigentes.

Dichas acciones se adelantarán en única instancia a través del procedimiento verbal sumario regulado en el Código de Procedimiento Civil.

Artículo 29. Reactivación de sociedades y sucursales en liquidación. La asamblea general de accionistas, la junta de socios, el accionista único o la sociedad extranjera titular de sucursales en Colombia podrá, en cualquier momento posterior a la iniciación de la liquidación, acordar la reactivación de la sociedad o sucursal de sociedad extranjera, siempre que el pasivo externo no supere el 70% de los activos sociales y que no se haya iniciado la distribución de los remanentes a los asociados.

La reactivación podrá concurrir con la transformación de la sociedad, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la Ley.

En todo caso, si se pretende la transformación de la compañía en sociedad por acciones simplificada, la determinación respectiva requerirá el voto unánime de la totalidad de los asociados.

Para la reactivación, el liquidador de la sociedad someterá a consideración de la asamblea general de accionistas o junta de socios un proyecto que contendrá los motivos que dan lugar a la misma y los hechos que acreditan las condiciones previstas en el artículo anterior.

Igualmente deberán prepararse estados financieros extraordinarios, de conformidad con lo establecido en las normas vigentes, con fecha de corte no mayor a treinta días contados hacia atrás de la fecha de la convocatoria a la reunión del máximo órgano social.

La decisión de reactivación se tomará por la mayoría prevista en la ley para la transformación. Los asociados ausentes y disidentes podrán ejercer el derecho de retiro en los términos de la ley.

El acta que contenga la determinación de reactivar la compañía se inscribirá en el registro mercantil de la Cámara de Comercio del domicilio social. La determinación deberá ser informada a los acreedores dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se adoptó la decisión, mediante comunicación escrita dirigida a cada uno de ellos.

Los acreedores tendrán derecho de oposición judicial en los términos previstos en el artículo 175 del Código de Comercio. La acción podrá interponerse dentro de los treinta días siguientes al recibo del aviso de que trata el inciso anterior. La acción se tramitará ante la Superintendencia de Sociedades que resolverá en ejercicio de funciones jurisdiccionales a través del proceso verbal sumario.

Artículo 30. El artículo 10 de la Ley 1116 de 2006 quedará así:

Artículo 10. Otros presupuestos de admisión. La solicitud de inicio del proceso de reorganización deberá presentarse acompañada de los documentos que acrediten, además de los supuestos de cesación de pagos o de incapacidad de pago inminente, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. No haberse vencido el plazo establecido en la ley para enervar las causales de disolución, sin haber adoptado las medidas tendientes a subsanarlas.
2. Llevar contabilidad regular de sus negocios conforme a las prescripciones legales.
3. Si el deudor tiene pasivos pensionales a cargo, tener aprobado el cálculo actuarial y estar al día en el pago de las mesadas pensionales, bonos y títulos pensionales exigibles.

Las obligaciones que por estos conceptos se causen durante el proceso, así como las facilidades de pago convenidas con antelación al inicio del proceso de reorganización serán pagadas de preferencia, inclusive sobre los demás gastos de administración.

Artículo 31. Disposiciones comunes sobre liquidación privada. En ningún proceso de liquidación privada se requerirá protocolizar los documentos de la liquidación según lo establecido en el inciso 3° del artículo 247 del Código de Comercio. Cualquier sociedad en estado de liquidación privada podrá ser parte de un proceso de fusión o escisión.

Durante el período de liquidación las sociedades no tendrán obligación de renovar la matrícula mercantil.

Artículo 32. Sin perjuicio de la responsabilidad penal o de cualquiera otra índole a que hubiere lugar, la existencia de pasivos por retenciones de carácter obligatorio a favor de autoridades fiscales, descuentos efectuados a trabajadores o aportes al sistema de seguridad social no impedirá al deudor acceder al proceso de reorganización.

En todo caso, al momento de presentar la solicitud el deudor informará al juez acerca de su existencia y presentará un plan para la atención de dichos pasivos, los cuales deberán satisfacerse a más tardar al momento de la confirmación del acuerdo de reorganización. Si a esa fecha no se cumpliere dicha condición, el juez no podrá confirmar el acuerdo que le fuere presentado.

Las obligaciones que por estos conceptos se causen con posterioridad al inicio del proceso serán pagadas como gastos de administración.

Artículo 33. Los numerales primero y tercero del artículo 13 de la Ley 1116 de 2006 quedarán así:

1. Los cinco (5) estados financieros básicos correspondientes a los tres (3) últimos ejercicios y los dictámenes respectivos, si existieren, suscritos por Contador Público o Revisor Fiscal, según sea el caso, salvo que el deudor, con anterioridad, hubiere remitido a la Superintendencia tales estados financieros en las condiciones indicadas, en cuyo caso, la Superintendencia los allegará al proceso para los fines pertinentes”.

“3. Un estado de inventario de activos y pasivos con corte a la misma fecha indicada en el numeral anterior, debidamente certificado, suscrito por contador público o revisor fiscal, según sea el caso.

Artículo 34. Agréguese dos párrafos al artículo 17 de la Ley 1116 de 2006, los cuales quedarán así:

Parágrafo 3°. Desde la presentación de la solicitud de reorganización hasta la aceptación de la misma, el deudor únicamente podrá efectuar pagos de obligaciones propias del giro ordinario de sus negocios, tales como laborales, fiscales y proveedores”.

Parágrafo 4°. En especial el juez del concurso podrá autorizar el pago anticipado de las pequeñas acreencias, es decir aquellas que, en conjunto, no superen el cinco por ciento del pasivo externo del deudor”.

Artículo 35. Intervención de promotor en los procesos de reorganización. Las funciones que de acuerdo con la Ley 1116 de 2006 corresponden al promotor serán cumplidas por el representante legal de la persona jurídica deudora o por el deudor persona natural comerciante, según el caso.

Excepcionalmente, el juez del concurso podrá designar un promotor cuando a la luz de las circunstancias en su criterio se justifique, para lo cual tomará en cuenta entre otros factores la importancia de la empresa, el monto de sus pasivos, el número de acreedores, el carácter internacional de la operación, la existencia de anomalías en su contabilidad y el incumplimiento de obligaciones legales por parte del deudor.

Cualquier número de acreedores no vinculados que representen cuando menos el treinta por ciento del total del pasivo externo podrán solicitar en cualquier tiempo la designación de un promotor, en cuyo caso el juez del concurso procederá a su designación de manera inmediata. La solicitud podrá ser presentada desde el inicio del proceso y el porcentaje de votos será calculado con base en la información presentada por el deudor con su solicitud.

De igual manera, el deudor podrá solicitar la designación del promotor desde el inicio del proceso, en cuyo caso el juez del concurso procederá a su designación.

En aquellos casos en que se designe el Promotor, este cumplirá todas funciones previstas en la Ley 1116 de 2006.

Artículo 36. El artículo 29 de la Ley 1116 de 2006 quedará así:

Artículo 29. Objeciones. Del proyecto de reconocimiento y graduación de créditos y derechos de voto presentados por el promotor, se correrá traslado en las oficinas del juez del concurso por el término de cinco (5) días.

El deudor no podrá objetar las acreencias incluidas en la relación de pasivos presentada por él con la solicitud de inicio del proceso de reorganización. Por su parte, los administradores no podrán objetar las obligaciones de acreedores externos que estén incluidas dentro de la relación efectuada por el deudor.

De manera inmediata al vencimiento del término anterior, el Juez del concurso correrá traslado de las objeciones por un término de tres (3) días para que los acreedores objetados se pronuncien con relación a las mismas, aportando las pruebas documentales a que hubiere lugar.

Vencido dicho plazo, correrá un término de diez (10) días para provocar la conciliación de las objeciones. Las objeciones que no sean conciliadas serán decididas por el juez del concurso en la audiencia de que trata el artículo siguiente.

La única prueba admisible para el trámite de objeciones será la documental, la cual deberá aportarse con el escrito de objeciones o con el de respuesta a las mismas.

No presentadas objeciones, el juez del concurso reconocerá los créditos, establecerá los derechos de voto y fijará el plazo para la presentación del acuerdo por providencia que no tendrá recurso alguno.

Artículo 37. El artículo 30 de la Ley 1116 de 2006 quedará así:

Artículo 30. Decisión de objeciones. Si se presentaren objeciones, el juez del concurso procederá así:

1. Tendrá como pruebas las documentales aportadas por las partes.
2. En firme la providencia de decreto de pruebas convocará a audiencia para resolver las objeciones, la cual se llevará a cabo dentro de los cinco días siguientes.
3. En la providencia que decida las objeciones el Juez reconocerá los créditos, asignará los derechos de voto y fijará plazo para la celebración del acuerdo. Contra esta providencia solo procederá el recurso de reposición que deberá presentarse en la misma audiencia.

En ningún caso la audiencia podrá ser Suspendida.

Artículo 38. El artículo 31 de la Ley 1116 de 2006, quedará así:

Artículo 31. Término para celebrar el acuerdo de reorganización. En la providencia de reconocimiento de créditos se señalará el plazo de cuatro meses para celebrar el acuerdo de reorganización, sin perjuicio de que las partes puedan celebrarlo en un término inferior. El término de cuatro meses no podrá prorrogarse en ningún caso.

Dentro del plazo para la celebración del acuerdo, el promotor con fundamento en el plan de reorganización de la empresa y el flujo de caja elaborado para atender el pago de las obligaciones, deberá presentar ante el juez del concurso, según sea el caso, un acuerdo de reorganización debidamente aprobado con los votos favorables de un número plural de acreedores que representen, por lo menos la mayoría absoluta de los votos admitidos. Dicha mayoría deberá, adicionalmente, conformarse de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Existen cinco (5) categorías de acreedores, compuestas respectivamente por:

a) Los titulares de acreencias laborales;

b) Las entidades públicas;

c) Las instituciones financieras, nacionales y demás entidades sujetas a la inspección y vigilancia de la Superintendencia Financiera de Colombia de carácter privado, mixto o público; y las instituciones financieras extranjeras;

d) Acreedores internos, y

e) Los demás acreedores externos.

2. Deben obtenerse votos favorables provenientes de por lo menos de tres (3) categorías de acreedores.

3. En caso de que solo existan tres (3) categorías de acreedores, la mayoría deberá conformarse con votos favorables provenientes de acreedores pertenecientes a dos (2) de ellas.

4. De existir solo dos (2) categorías de acreedores, la mayoría deberá conformarse con votos favorables provenientes de ambas clases de acreedores.

Si el acuerdo de reorganización debidamente aprobado no es presentado en el término previsto en este artículo, comenzará a correr de inmediato el término para celebrar el acuerdo de adjudicación.

El acuerdo de reorganización aprobado con el voto favorable de un número plural de acreedores que representen, por lo menos, el setenta y cinco por ciento (75%) de los votos no requerirá de las categorías de acreedores votantes, establecidas en las reglas contenidas en los numerales anteriores.

Parágrafo 1º: Para los efectos previstos en esta ley se consideran acreedores internos los socios o accionistas de las sociedades, el titular de las cuotas o acciones en la empresa unipersonal y los titulares de participaciones en cualquier otro tipo de persona jurídica. En el caso de la persona natural comerciante, el deudor tendrá dicha condición.

Para efectos de calcular los votos, cada acreedor interno tendrá derecho a un número de votos equivalente al valor que se obtenga al multiplicar su porcentaje de participación en el capital, por la cifra que resulte de restar del patrimonio, las partidas correspondientes a utilidades decretadas en especie y el monto de la cuenta de revalorización del patrimonio, así haya sido capitalizada, de conformidad con el balance e información con corte a la fecha de admisión al proceso de insolvencia. Cuando el patrimonio fuere negativo cada accionista tendrá derecho a un voto.

La reforma del acuerdo de reorganización deberá ser adoptada con el mismo porcentaje de votos requeridos para su aprobación y confirmación. Para el efecto, serán descontados de los votos originalmente determinados aquellas acreencias que hayan sido extinguidas en ejecución del acuerdo de reorganización, permaneciendo los votos de los acreedores internos igual a los calculados para la primera determinación, con base en la fecha de inicio del proceso.

Parágrafo 2º: Cuando los acreedores internos o vinculados detenten la mayoría decisoria en el acuerdo de reorganización, no podrá preverse en el acuerdo ni en sus reformas un plazo para la atención del pasivo externo de acreedores no vinculados superior a diez años contados desde la fecha de celebración del acuerdo, salvo que la mayoría de los acreedores externos consientan en el otorgamiento de un plazo superior.

Artículo 39. El artículo 37 de la Ley 1116 de 2006 quedará así:

Artículo 37. Plazo y confirmación del acuerdo de adjudicación. Vencido el término para presentar el acuerdo de reorganización sin que este hubiere sido presentado o no confirmado el mismo, el juez proferirá auto en que se adoptarán las siguientes decisiones:

1. Se designará liquidador, a menos que el proceso de reorganización se hubiere adelantado con promotor, caso en el cual hará las veces de liquidador.
2. Se fijará el plazo para la presentación del inventario valorado, y

3. Se ordenará la actualización de los gastos causados durante el proceso de reorganización. Del inventario valorado y de los gastos actualizados se correrá traslado por el término de tres (3) días para formular objeciones. De presentarse objeciones, se aplicará el procedimiento previsto para el proceso de reorganización. Resueltas las objeciones o en caso de no presentarse, se iniciará el término de treinta (30) días para la presentación del acuerdo de adjudicación.

Durante el término anterior, solo podrán enajenarse los bienes perecederos del deudor que estén en riesgo inminente de deterioro, depositando el producto de la venta a orden del Juez del concurso. Los demás bienes podrán enajenarse si así lo autoriza la mayoría absoluta de los acreedores, autorización que en todo caso deberá ser confirmada por el Juez competente.

En el acuerdo de adjudicación se pactará la forma como serán adjudicados los bienes del deudor, pagando primero las obligaciones causadas con posterioridad al inicio del proceso de insolvencia y luego las contenidas en la calificación y graduación aprobada. En todo caso, deberán seguirse las reglas de adjudicación señaladas en esta ley.

El acuerdo de adjudicación debe ser aprobado por las mayorías y en la forma prevista en la presente ley para la aprobación del acuerdo de reorganización, respetando en todo caso las prelación de ley y, en especial, las relativas a los pasivos pensionales. Para el efecto, el deudor acreditará el estado actual de los gastos de administración y los necesarios para la ejecución del acuerdo y la forma de pago, respetándoles su prelación.

Si el acuerdo de adjudicación no es presentado ante el Juez del concurso en el plazo previsto en la presente norma, se entenderá que los acreedores aceptan que la Superintendencia o el juez adjudiquen los bienes del deudor, conforme a las reglas de adjudicación de bienes previstas en la presente ley.

Para la confirmación del acuerdo de adjudicación regirán las mismas normas de confirmación del acuerdo de reorganización, entendiéndose que, si no hay confirmación del de adjudicación, el juez del concurso, procederá a adjudicar los bienes del deudor en los términos señalados en el inciso anterior.

La providencia que adjudica deberá proferirse a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes a la audiencia de confirmación del acuerdo de adjudicación sin que el mismo haya sido confirmado o al vencimiento del plazo para su presentación observando los parámetros previstos en esta ley. Contra el acto que decreta la adjudicación de los bienes no procederá recurso alguno.

Parágrafo 1º. En todo caso, el juez del concurso ordenará la cancelación de los gravámenes que pesen sobre los bienes adjudicados, incluyendo los de mayor extensión.

Parágrafo 2º. Respecto de los bienes que no forman parte del patrimonio a adjudicar, se aplicará lo dispuesto a los bienes excluidos de conformidad con lo previsto en la presente ley para el proceso de liquidación judicial.

Parágrafo 3º. Los efectos de la liquidación por adjudicación serán, además de los mencionados en el artículo 38 de la Ley 1116 de 2006, los contenidos en el artículo 50 de la misma ley.

Artículo 40. <Modificado por el Art 153 del Decreto 0019 de 10-01-2012> Medios electrónicos. Se permitirá la utilización de medios electrónicos en la tramitación de los procesos de insolvencia de conformidad con lo previsto en la Ley 527 de 1999 y para el cumplimiento de los trámites ante el Registro Mercantil, entidades sin ánimo de lucro y ante el Registro Único de Proponentes delegados en las Cámaras de Comercio

Artículo 41. El artículo 123 de la Ley 1116 de 2006 quedará así:

Artículo 123. Publicidad de los Contratos de Fiducia Mercantil con fines de garantía que consten en documento privado. Los contratos de fiducia mercantil con fines de garantía que consten en documento privado deberán inscribirse en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio con jurisdicción en el domicilio del fiduciante, sin perjuicio de la inscripción o registro que de acuerdo con la clase de acto o con la naturaleza de los bienes, deba hacerse conforme a la ley.

Artículo 42. Exclusión de la presentación personal de los poderes para adelantar trámites ante la Superintendencia de Industria y Comercio. Los poderes que se confieran para adelantar trámites ante la Superintendencia de Industria y Comercio y Cámara de Comercio. Los poderes que se confieren para adelantar trámites ante la Superintendencia de Industria y Comercio, relacionados con el registro de signos distintivos y nuevas creaciones, no requerirán presentación personal.

Se presumen auténticas, mientras no se compruebe lo contrario mediante declaración de autoridad competente, las actas de los órganos sociales y de administración de las sociedades y entidades sin ánimo de lucro, así como sus extractos y copias autorizadas por el Secretario o por el Representante de la respectiva persona jurídica, que deben registrarse ante las Cámaras de Comercio. En consecuencia, no se requerirá realizar presentación personal de estos documentos ante el secretario de la Cámara de Comercio correspondiente, juez o notario.

Artículo 43. Los numerales 4 y 7 del artículo 85 de la Ley 222 de 1995 quedarán así:

4. Ordenar la remoción de los administradores, Revisor Fiscal y empleados, según sea el caso, por incumplimiento de las órdenes de la Superintendencia de Sociedades, o de los deberes previstos en la ley o en los estatutos, de oficio o a petición de parte, mediante providencia motivada en la cual designará su reemplazo de las listas que elabore la Superintendencia de Sociedades. La remoción ordenada por la Superintendencia de Sociedades implicará una inhabilidad para ejercer el comercio, hasta por diez (10) años, contados a partir de la ejecutoria del acto administrativo correspondiente.

A partir del sometimiento a control, se prohíbe a los administradores y empleados la constitución de garantías que recaigan sobre bienes propios de la sociedad, enajenaciones de bienes u operaciones que no correspondan al giro ordinario de los negocios sin autorización previa de la Superintendencia de Sociedades. Cualquier acto celebrado o ejecutado en contravención a lo dispuesto en el presente artículo será ineficaz de pleno derecho.

El reconocimiento de los presupuestos de ineficacia previstos en este artículo será de competencia de la Superintendencia de Sociedades de oficio en ejercicio de funciones administrativas. Así mismo, las partes podrán solicitar a la Superintendencia su reconocimiento a través del proceso verbal sumario.

7. Convocar a la sociedad al trámite de un proceso de insolvencia, independientemente a que esté incurso en una situación de cesación de pagos.

Artículo 44. El artículo 121 de la Ley 1116 de 2006 quedará así:

Artículo 121. Contribuciones. Los recursos necesarios para cubrir los gastos de funcionamiento e inversión que requiera la Superintendencia de Sociedades provendrán de la contribución a cargo de las Sociedades sometidas a su vigilancia o control, así como de las tasas de que trata el presente artículo.

La contribución consistirá en una tarifa que será calculada sobre el monto total de los activos, incluidos los ajustes integrales por inflación, que registre la sociedad a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Dicha contribución será liquidada conforme a las siguientes reglas:

1. El total de las contribuciones corresponderá al monto del presupuesto de funcionamiento e inversión que demande la Superintendencia en la vigencia anual respectiva, deducidos los excedentes por contribuciones y tasas de la vigencia anterior.

2. Con base en el total de activos de las sociedades vigiladas y controladas al final del período anual anterior, la Superintendencia de Sociedades, mediante resolución, establecerá la tarifa de la contribución a cobrar, que podrá ser diferente según se trate de sociedades activas, en período preoperativo, en concordato, en reorganización o en liquidación.

3. La tarifa que sea fijada no podrá ser superior al uno por mil del total de activos de las sociedades vigiladas o controladas.

4. En ningún caso, la contribución a cobrar a cada sociedad podrá exceder del uno por ciento del total de las contribuciones, ni ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

5. Cuando la sociedad contribuyente no permanezca vigilada o controlada durante toda la vigencia, su contribución será proporcional al período bajo vigilancia o control. No obstante, si por el hecho de que alguna o algunas sociedades no permanezcan bajo vigilancia o control durante todo el período, se genera algún defecto presupuestal que requiera subsanarse, el Superintendente podrá liquidar y exigir a los demás contribuyentes el monto respectivo en cualquier tiempo durante la vigencia correspondiente.

6. Las contribuciones serán liquidadas para cada sociedad anualmente con base en el total de sus activos, multiplicados por la tarifa que fije la Superintendencia de Sociedades para el período fiscal correspondiente.

7. Cuando una sociedad no suministre oportunamente los balances cortados a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, la Superintendencia hará la correspondiente liquidación con base en los activos registrados en el último balance que repose en los archivos de la entidad. Sin embargo, una vez recibidos los estados financieros correspondientes a la vigencia anterior, deberá procederse a la reliquidación de la contribución.

8. Cuando una sociedad presente saldos a favor producto de la reliquidación, estos podrán ser aplicados, en primer lugar, a obligaciones pendientes de pago con la entidad, y, en segundo lugar, para ser deducidos del pago de la vigencia fiscal que esté en curso.

La Superintendencia de Sociedades podrá cobrar a las sociedades no vigiladas ni controladas o a otras entidades o personas, tasas por los servicios que les preste, según sean los costos que cada servicio implique para la entidad, determinados con base en la remuneración del personal dedicado a la actividad, en forma proporcional al tiempo requerido; el costo de su desplazamiento en términos de viáticos y transporte terrestre y

aéreo, cuando a ello hubiere lugar; y gastos administrativos tales como correo, fotocopias, certificados y peritos.

Las sumas por concepto de contribuciones o tasas por prestación de servicios que no sean canceladas en los plazos fijados por la Superintendencia, causarán los mismos intereses de mora aplicables al impuesto de renta y complementarios.

Capítulo III Simplificación de otros trámites

Artículo 45. Progresividad en el cobro de tasas por servicios requeridos para el desarrollo formal de las actividades empresariales para las pequeñas empresas. Las entidades que por mandato legal deban establecer el cobro de tasas por servicios requeridos para el desarrollo formal de las actividades empresariales, deberán reglamentar de manera especial el pago de manera progresiva de estos para las pequeñas empresas.

Artículo 46. Beneficios derivados del Sisbén. Los beneficios derivados de los programas que utilicen como criterio de identificación y focalización el Sisbén no podrán suspenderse dentro del año siguiente al que el beneficiario haya sido vinculado por un contrato de trabajo vigente. No obstante el cupo del beneficiario del Régimen Subsidiado en Salud se mantendrá hasta por los dos (2) años siguientes a la vinculación laboral.

Para lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá diseñar un mecanismo de control que impida el doble pago al Sistema de Seguridad Social en Salud.

Artículo 47. Modifíquese el artículo 72 de la Ley 300 de 1996, el cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 72. Sanciones de carácter administrativo. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo impondrá sanciones, cumpliendo el trámite respectivo que iniciará de oficio o previa la presentación del reclamo, a los prestadores de servicios turísticos cuando incurran en las infracciones tipificadas en el artículo 71 de la presente ley, con base en la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional. Las sanciones aplicables serán las siguientes:

1. Amonestación escrita.
2. Multas que se destinarán al Fondo de Promoción Turística, hasta por un valor equivalente a 20 salarios mínimos legales mensuales.
3. Cuando la infracción consista en la prestación de servicios turísticos sin estar inscrito en el Registro Nacional de Turismo la multa será de 5 hasta 50 salarios mínimos legales

mensuales vigentes, gradualidad que establecerá mediante resolución el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Dicha multa irá acompañada de la solicitud de cierre del establecimiento dirigida al respectivo alcalde distrital o municipal, quien también podrá proceder de oficio o a solicitud de cualquier persona. Solo se podrá restablecer la prestación del servicio, una vez se haya cerrado el establecimiento, pagado la multa y obtenido el respectivo Registro.

El cierre no procederá tratándose de viviendas destinadas a la prestación ocasional de alojamiento turístico, caso en el cuál se aplicarán multas sucesivas si se sigue prestando el servicio, hasta tanto se obtenga el respectivo Registro.

4. Suspensión hasta por treinta días calendario de la inscripción en el Registro Nacional de Turismo.

5. Cancelación de la inscripción en el Registro Nacional de Turismo que implicará la prohibición de ejercer la actividad turística durante 5 años a partir de la sanción.

Parágrafo 1º. No obstante la aplicación de alguna de las sanciones anteriores, tratándose de incumplimiento de las obligaciones contractuales con los usuarios, el turista reclamante podrá demandar el incumplimiento ante la jurisdicción ordinaria. En todo caso el Ministerio podrá exigir al prestador la devolución de los dineros pagados por el turista y el pago de las indemnizaciones previstas en la cláusula de responsabilidad reglamentada por el Gobierno Nacional.

Parágrafo transitorio. Los prestadores de servicios turísticos que estuvieren operando sin estar inscritos en el Registro Nacional de Turismo, podrán solicitar su inscripción dentro de los noventa (90) días calendario contados a partir de la entrada en vigencia de esta norma. Las investigaciones administrativas en curso serán suspendidas por el plazo aquí contemplado. Si dentro del mismo plazo los investigados cumplieren con su deber de inscripción, la investigación será archivada. El plazo previsto en este parágrafo suspenderá el término de caducidad de las investigaciones administrativas en curso.

Artículo 48. Prohibición para acceder a los beneficios de esta ley. No podrán acceder a los beneficios contemplados en los artículos 4º, 5º y 7º de esta ley las pequeñas empresas 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. Las pequeñas empresas que se hayan acogido al beneficio y permanezcan inactivas serán reportadas ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales para los fines pertinentes.

Parágrafo. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) le hará especial seguimiento al mandato contemplado en el presente artículo.

Artículo 49. Sanciones por el suministro de información falsa. Quienes suministren información falsa con el propósito de obtener los beneficios previstos en los artículos 4º, 5º, 7º, 9º, 10, 11 y 13 de la presente ley deberán pagar el valor de las reducciones de las obligaciones tributarias obtenidas, y además una sanción correspondiente al doscientos por ciento (200%) del valor de tales beneficios, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Artículo 50. Depuración del registro mercantil. Durante los seis meses siguientes a la vigencia de la presente ley, los empresarios que renueven su matrícula mercantil o la de sus establecimientos de comercio, sucursales y agencias podrán pagar las renovaciones de años anteriores de la siguiente manera:

1. Las renovaciones cuyo plazo se venció antes del 2008 no tendrán costo alguno.
2. Las renovaciones correspondientes al año 2008 y 2009 tendrán un valor equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la tarifa aprobada para dichos años.
3. Las renovaciones correspondientes al año 2010 se pagarán de conformidad con la tarifa aprobada para dicho año.

Parágrafo 1º. Las sociedades cuya última renovación se efectuó diez (10) años antes a la vigencia de la presente ley, no incursas en proceso de liquidación, tendrán un plazo de doce (12) meses para que cumplan con la mencionada obligación, vencido este término, de no hacerlo, quedarán disueltas y en estado de liquidación y cualquier persona que demuestre un interés legítimo podrá solicitar a la Superintendencia de Sociedades que designe un liquidador en los términos previstos en esta ley. Lo anterior, sin perjuicio de los derechos de terceros debidamente inscritos en el respectivo Registro Mercantil.

Parágrafo 2º. Las personas naturales y los establecimientos de comercio, sucursales y agencias cuya última renovación se efectuó diez (10) años antes de la vigencia de la presente ley, tendrán un plazo de doce (12) meses para ponerse al día en la renovación de la Matrícula Mercantil. Vencido este término, de no hacerlo, la Cámara cancelará la respectiva matrícula, sin perjuicio de los derechos de terceros debidamente inscritos en el respectivo Registro Mercantil.

Parágrafo 3º. Las Cámaras de Comercio informarán previamente las circunstancias previstas en el presente artículo a los interesados mediante carta o correo electrónico a la

última dirección registrada, si la tuviere. Así mismo, publicarán al menos un aviso en un periódico de circulación nacional y uno en su página web, 90 días antes del 31 de diciembre en el que informen a sus inscritos del requerimiento para cumplir con la obligación y las consecuencias de no hacerlo.

Parágrafo 4º: Las pequeñas empresas que se encuentren inactivas antes de la vigencia de la presente ley, y que renueven su Matrícula Mercantil, de acuerdo con las tarifas y términos establecidos en el artículo, podrán acceder a los beneficios consagrados en los artículos 4º y 5º de la presente ley.

Para el efecto, deberán ponerse al día en todas sus obligaciones de carácter legal y tributado dentro de doce (12) meses siguientes contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Título VI

Sistema Nacional de Información sobre Demanda de Empleo

Artículo 51. Creación del Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral. Créase el Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral, Sinidel, el cual estará integrado por el conjunto de políticas, estrategias, metodologías, procedimientos, bases de datos, plataformas tecnológicas y sistemas de información para el análisis de la información y la estimación del efecto de políticas y prospectiva de las principales variables que conforman la demanda laboral, en las diferentes entidades del sector público y privado.

Artículo 52. Objetivo del sistema. El sistema consolidará y procesará la información relativa a la demanda laboral, incluyendo al menos información de los flujos y cantidades de mano de obra demanda, las características específicas de las ocupaciones demandadas en relación a los sectores económicos, los niveles de ocupaciones y las competencias laborales demandadas, tanto en el sector público, como en el sector privado y a nivel local, regional y nacional.

Artículo 53. Responsable de la operación del sistema. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) estará a cargo de la operación del Sistema Nacional de Información sobre Demanda Laboral y del Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha.

Artículo 54. Comisión asesora del sistema. Créase la Comisión Asesora del Sistema que tendrá a cargo la Dirección del Sinidel y estará integrada por:

- a) El Ministro de la Protección Social o su delegado, quien lo presidirá.
- b) El Director del DANE o su delegado, quien ejercerá como Secretario Técnico de la Comisión.
- c) El Director del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) o su delegado.

- d) El Ministro de Educación Nacional o su delegado.
- e) El Ministro de Comercio, Industria y Turismo o su delegado.
- f) El Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado.
- g) El Director General del Departamento Nacional de Planeación o su delegado.
- h) El Presidente del Consejo Privado de Competitividad o su delegado.
- i) Un delegado de las Instituciones de Educación Superior incluidas las técnicas y tecnológicas.

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará el funcionamiento de la Comisión Asesora.

Artículo 55. Funciones de la comisión asesora del sistema. La Comisión Asesora del Sistema Nacional de Información sobre Demanda de Empleo tendrá las siguientes funciones:

1. Efectuar el seguimiento de la implementación y reglamentación del sistema de información de la demanda.
2. Diseñar, aprobar y hacer seguimiento a un Plan de Fortalecimiento de las estadísticas de demanda laboral que debe ser operado por el DANE y todas las instituciones que tienen la competencia de producir, procesar y analizar información de demanda laboral.
3. Presentar informe anual a las Comisiones Económicas del Congreso de la República sobre la evolución comparativa de las cifras de demanda laboral.
4. Velar por la oportuna emisión del Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha contemplado en la presente ley, así como por la correcta difusión del mismo.
5. Analizar y estudiar comparativamente el comportamiento de las cifras de demanda laboral frente a las variables de desempleo, grupos etarios de la población, región del país, escogencia de estudios formales y no formales, entre otros.
6. Realizar seguimiento continuo a los resultados arrojados por el Sinidel a partir de la realización de estudios técnicos que permitan hacer comparaciones del comportamiento de las cifras de demanda laboral según grupos etarios de la población, región del país, nivel y tipo de formación, entre otros.
7. Las demás que le asigne la ley.

Artículo 56. Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha. Créase el Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha como un documento informativo de lectura didáctica que contiene la relación detallada de empleos que cada semestre presenta mayor demanda insatisfecha

en una determinada región del país, dirigido a la población escolar de los grados 10 y 11 de los establecimientos educativos del sector público y privado del territorio nacional.

El DANE publicará semestralmente el Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha, el cual podrá estar disponible por medio impreso, audiovisual y medios electrónicos.

Artículo 57. Deber de suministrar la información. El Sena, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de la Protección Social y las demás entidades del sector público que por su misión manejen cifras, adelanten estudios, mediciones o investigaciones relativos a la demanda de empleo, deberán suministrarlas al DANE y a la Comisión Asesora, en los términos y plazos que estos señalen.

Para el caso de las empresas y las entidades privadas sin ánimo de lucro que por su objeto social promuevan el crecimiento económico, el desarrollo de la competitividad y, en general, las actividades relacionadas con el empleo, podrán suministrar información correspondiente a la demanda de empleo a través del Servicio Público de Empleo administrado por el Sena, en los términos que este señale. Una vez consolidada y verificada la información, el Sena la remitirá al DANE en los términos y plazos que este señale.

Artículo 58. Consolidación operativa de la información. El DANE tendrá la función de estandarizar, recibir, consolidar y sistematizar la información que le suministren las entidades enunciadas en el artículo anterior, así como las investigaciones y estadísticas que deberá realizar, recibir y actualizar en forma permanente con destino al Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral y al Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha.

Artículo 59. Divulgación del boletín. El DANE, el Sena, el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de la Protección Social tendrán la obligación de publicar en su página web el Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha y actualizarlo cada semestre.

El DANE difundirá en medio impreso, de manera masiva y oportuna, a través de las Secretarías Distritales y Municipales de Educación de todo el país, el Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha, entre los estudiantes de grados 10 y 11 de todos los establecimientos públicos y privados del territorio nacional.

Artículo 60. Sistema Nacional de Formación de Capital Humano. El Gobierno Nacional fortalecerá el Sistema Nacional de Formación de Capital Humano promoviendo la formación para el trabajo de buena calidad y acorde con la demanda del sector productivo y las necesidades de la economía.

Promoverá una oferta de capacitación adecuada y suficiente teniendo en cuenta los diferentes oferentes de formación tanto privados como públicos, incluido el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.

También facilitará la incorporación al sistema de formación para el trabajo de los grupos más vulnerables bajo esquemas donde se combine el aprendizaje con las prácticas en las empresas y las actividades de emprendimiento.

Artículo 61. Creación del Registro Rural Colombiano. Para efectos de llevar una adecuada información en el sector rural, créase el Registro Rural Colombiano, que tendrá como objeto llevar el control e información de las empresas, actos y contratos que tengan relación con las actividades agropecuarias y agroindustriales.

El Gobierno Nacional reglamentará todo lo atinente a su implementación y ejecución. En tal sentido definirá la(s) entidad(es) encargada(s) de llevar el mismo.

Artículo 62. Difusión de esta ley. El Gobierno Nacional deberá divulgar esta ley en sus páginas web y en sus espacios institucionales de televisión.

Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.

<Parágrafo Derogado por el Art 276 de la Ley 1450 de 16-06-2011>

“Véase también el Decreto 2025 de 2011”

Artículo 64. Para los empleos de los jóvenes menores de 28 años que requieran título profesional o tecnológico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia, por títulos complementarios al título de pregrado o de tecnólogo, tales como un diplomado, o posgrado y será tenida en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas académicas, empresariales y pasantías, máximo por un año.

Artículo 65. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y promulgación y deroga o modifica las disposiciones que le sean contrarias.

Parágrafo 1º: Los beneficios de progresividad de que tratan el artículo 5º y 7º de la presente ley tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre del año dos mil catorce (2014).

Parágrafo 2º: Registro Comité Paritario de Salud Ocupacional. Suprímase el literal f) del artículo 21 del Decreto-ley 1295 de 1994.

Parágrafo 3º: Derogatorias del Código Sustantivo del Trabajo. Deróguese las siguientes disposiciones y artículos del Código Sustantivo del Trabajo: 72, 74, 75, 90, 91, 92, 93, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 123, 124 y 125.

Parágrafo 4º: En lo que hace a los artículos 5º y 7º de la presente ley, el Gobierno Nacional reglamentará su implementación dentro de los dos (2) meses siguientes a la publicación de la presente ley.

El Presidente del honorable Senado de la República,
Armando Benedetti Villaneda.

El Secretario General del honorable Senado de la República,
Emilio Ramón Otero Dajud.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,
Carlos Alberto Zuluaga Díaz.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,
Jesús Alfonso Rodríguez Camargo.

República de Colombia – Gobierno Nacional

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a los **29-12-2010.**

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,
Juan Carlos Echeverry Garzón.

El Ministro de la Protección Social,
Mauricio Santamaría Salamanca.

El Ministro de Comercio, Industria y Turismo,
Sergio Díaz Granados Guida.

6.4. ANEXO D, Distribución de la población joven por provincias de Santander y género

COMUNERA	2010		
	Total	Hombres	Mujeres
CHIMA	737	379	358
CONFINES	577	289	288
CONTRATACIÓN	940	504	436
EL GUACAMAYO	493	260	233
GALÁN	606	323	283
GAMBITA	1.138	637	501
GUADALUPE	1.184	635	549
GUAPOTA	521	281	240
HATO	558	282	276
OIBA	2.690	1.393	1.297
PALMAR	716	377	339
PALMAS DEL S.	543	287	256
Santa Helena O	1.099	590	509
SIMACOTA	2.020	1.105	915
SOCORRO	8.069	4.788	3.281
SUAITA	2.406	1.264	1.142
TOTAL	24.297	13.394	10.903

GUANENTÁ	2010		
	Total	Hombres	Mujeres
ARATOCA	1.989	1.087	902
BARICHARA	1.755	862	893
CABRERA	496	265	231
CEPITA	477	259	218
CHARALÁ	2.598	1.405	1.193
COROMORO	1.819	1.001	818
CURITÍ	2.681	1.363	1.318
ENCINO	623	326	297
JORDÁN	261	137	124
MOGOTES	2.715	1.428	1.287
OCAMONTE	1.092	590	502
ONZAGA	1.299	664	635
PARAMO	845	451	394
PINCHOTE	1.159	555	604
SAN GIL	9.932	4.936	4.996
SAN JOAQUÍN	596	327	269
V. DE SAN JOSE	1.107	576	531
VILLANUEVA	1.336	665	671
TOTAL	32.780	16.897	15.883

MARES	2010		
	Total	Hombres	Mujeres
BARRANCABERMEJA	45.977	23.945	22.032
BETULIA	1.203	653	550
EL CARMEN DE C.	4.680	2.485	2.195
PUERTO WILCHES	7.870	4.007	3.863
SAN VICENTE DE C.	8.213	4.226	3.987
ZAPATOCA	2.136	1.089	1.047
TOTAL	70.079	36.405	33.674

GARCÍA ROVIRA	2010		
	Total	Hombres	Mujeres
CAPITANEJO	1.341	688	653
CARCASÍ	1.178	589	589
CERRITO	1.469	783	686
CONCEPCIÓN	1.182	618	564
ENCISO	831	434	397
GUACA	1.534	726	808
MACARAVITA	613	317	296
MÁLAGA	4.477	2.188	2.289
MOLAGAVITA	1.231	685	546
SAN ANDRÉS	2.154	1.110	1.044
SAN JOSE DE M.	1.102	571	531
SAN MIGUEL	605	334	271
TOTAL	17.717	9.043	8.674

SOTO	2010		
	Total	Hombres	Mujeres
Bucaramanga	123.528	62.323	61.205
CALIFORNIA	456	236	220
CHARTA	630	311	319
EL PLAYÓN	3.009	1.632	1.377
FLORIDABLANCA	60.205	29.840	30.365
GIRÓN	37.360	18.952	18.408
LEBRIJA	8.109	4.231	3.878
LOS SANTOS	2.649	1.426	1.223
MATANZA	1.286	687	599
PIEDECUESTA	32.019	15.966	16.053
RIONEGRO	6.771	3.596	3.175
SABANA DE T.	4.806	2.563	2.243
SANTA BÁRBARA	521	278	243
SURATA	764	421	343
TONA	1.554	849	705
VETAS	593	319	274
TOTAL	284.260	143.630	140.630

VÉLEZ	2010		
	Total	Hombres	Mujeres
AGUADA	476	264	212
ALBANIA	1.176	667	509
BARBOSA	6.315	3.168	3.147
BOLÍVAR	3.052	1.644	1.408
CHIPATA	1.161	610	551
CIMITARRA	9.373	4.783	4.590
EL PEÑÓN	1.460	793	667
FLORIÁN	1.564	887	677
GUAVATA	853	457	396
GÜEPSA	955	496	459
JESUS MARIA	783	418	365
LA BELLEZA	2.029	1.081	948
LANDÁZURI	3.621	1.975	1.646
LA PAZ	1.233	649	584
PUENTE NACIONAL	2.941	1.419	1.522
PUERTO PARRA	1.730	916	814
SAN BENITO	961	529	432
SUCRE	2.104	1.162	942
VÉLEZ	4.966	2.770	2.196
TOTAL	46.753	24.688	22.065

Fuente: DANE, Censo 2005

6.5. CARACTERÍSTICAS GENERALES SNE REGIONAL SANTANDER, PRIMER TRIMESTRE 2011 – 2012

VARIABLE	INSCRITOS		VACANTES		COLOCADOS	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
TOTAL	7603	6653	3086	3144	2002	1651
GÉNERO						
Masculino	4167	3510	1913	2389	1249	1253
Femenino	3436	3143	1173	755	753	398
NIVEL DE CUALIFICACIÓN						
Elementales	1087	861	403	312	114	173
Calificados	3246	3013	1028	1172	385	646
Técnicos y Tecnólogos	856	949	617	605	242	268
Profesionales o a Nivel de Posgrados	2370	1811	1028	1030	1241	550
Ocupaciones de Dirección y Gerencia	44	19	10	24	20	14
EDAD						
<=19	892	1158	12	30	8	16
20 a 24	1637	1581	182	359	119	194
25 a 29	1440	1161	551	563	360	296
30 a 34	1073	883	634	549	414	289
35 a 39	811	605	499	371	326	195
40 a 44	659	505	453	335	296	176
44 a 49	488	376	331	414	216	218
50 a 54	327	209	237	260	155	137
55 a 59	189	101	116	181	76	95
>=60	87	74	69	72	45	38
NIVEL SALARIAL						
1 SM	6573	3657	512	933	809	883
1.1 a 2 SM	619	334	756	883	304	283
2.1 a 3 SM	213	111	765	478	349	193
3.1 a 4 SM	97	53	310	298	318	105
> 4 SM	100	2498	756	558	235	190

. Fuente: SENA, Servicio Público de Empleo – SPE, Regional Santander