Bogotá D.C., 06 de abril 2022

Honorable Representante

**JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA**

Presidente Comisión Séptima Constitucional

**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

Ciudad

**Referencia:** Informe de ponencia para primer debate en Cámara de Representantes al Proyecto de Ley No 410 de 2021 Cámara / 167 de 2021 Senado *“por medio de la cual se reforman las leyes 1636 de 2013, 789 de 2002, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones”*

Respetado Presidente:

En cumplimiento del encargo hecho por la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes del Congreso de la República y de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedemos a rendir Informe de Ponencia para primer debate en Cámara al Proyecto de Ley No 410 de 2021 Cámara / 167 de 2021 Senado *“por medio de la cual se reforman las leyes 1636 de 2013, 789 de 2002, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones”* en los siguientes términos.

**CONTENIDO**

1. Origen y trámite
2. Objeto
3. Necesidad
4. Marco Jurídico
5. Impacto fiscal
6. Pliego de modificaciones
7. Causales de impedimento
8. Proposición

**INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE**

**Proyecto de Ley N° 410 de 2021 Cámara / 167 de 2021*“Por medio de la cual se reforman las leyes 1636 de 2013, 789 de 2002, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones”***

**1. ORIGEN Y TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY**

La presente iniciativa legislativa fue radicada en la Secretaría de Senado el 18 de agosto de 2021 por los Honorables Congresistas Carlos Eduardo Guevara Villabón, Ana Paola Agudelo, Irma Luz Herrera Rodríguez y Aydeé Lizarazo Cubillos. Esta iniciativa legislativa fue aprobada por unanimidad en la Comisión Séptima del Senado, en la sesión del 2 de noviembre del año en curso. Antes de la radicación de la ponencia para segundo debate, se adelantaron mesas técnicas con el Ministerio del Trabajo, la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar- ASOCAJAS y la Superintendencia del Subsidio Familiar.

En la sesión plenaria mixta del senado de la república del día 01 de diciembre de 2021, fue aprobado el proyecto de ley en segundo debate y se hace la respectiva publicación en la gaceta 1763 del 2 de diciembre de 2021. Una vez repartido el proyecto de ley para conocimiento de la Comisión VII Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, fuimos designados como ponentes para rendir ponencia en primer debate.

**2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY**

La propuesta legislativa busca reformar y adicionar las Leyes 1636 de 2013 y 789 de 2002, reglamentando nuevos apoyos para el cesante, para los cuidadores y modificando algunos aspectos y funciones del Sistema Nacional de Empleo, con el fin de hacerlo más funcional y propicio frente a las necesidades de los colombianos.

**3. NECESIDAD DEL PROYECTO DE LEY**

**Empleo en Colombia**

La Constitución Política Colombiana de 1991 en su artículo 25, consagró el trabajo *como “un derecho y una obligación social”*, por medio de la cual el trabajador *“…goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”,* e indica que *“Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.*

Aunque la garantía de acceso al trabajo es un mandato de orden constitucional, la realidad de nuestra sociedad evidencia que, por más esfuerzos que se realicen, aún existe un importante porcentaje de la población que carece de este derecho y es en este punto donde el Estado debe plantear estrategias y ejecutar las acciones necesarias para dar soluciones. Por ello, desde el aparato legislativo también estamos llamados a hacer lo correspondiente para fortalecer el cumplimiento de los derechos de los colombianos, teniendo en cuenta que el trabajo, entre otros aspectos, propicia la obtención de un mínimo vital, una vida familiar y privada armónica, y fomenta la profesionalización para mejorar la competitividad, la inclusión social y la riqueza en el país.

Es tal la importancia del mercado laboral en nuestro país, que diferentes instancias tales como el Observatorio de empleo de Cundinamarca “Observatorio Despliegue” han indicado que el mercado laboral en las ciudades y regiones es una forma de posicionar “…*lugares atractivos por su calidad de vida y las oportunidades que ofrecen a las personas y a las empresas para desarrollar sus capacidades de innovar y generar riqueza*…*la creación de entornos institucionales y la creación y el funcionamiento de las empresas, generan empleos de calidad, que redundan en más competencia y calidad de servicios”.*

Sin embargo y como ya se había anticipado, nuestra realidad nos presenta grandes retos en materia laboral y al respecto, el Departamento Nacional de Estadística – DANE indica que para enero de 2022 la tasa de desempleo alcanzó 14,6%, para diciembre de 2021 la cifra de desempleo fue del 11%, y, en el total nacional, para el mismo mes del 2020, la cifra se ubicó en 13,4%. Es decir, en enero de 2022 la población desocupada en Colombia fue de 3 millones 552 mil personas, que son 513 mil menos que en enero del 2021[[1]](#footnote-1).

El DANE también destaca que las ciudades con mayor desempleo entre noviembre 2021 y enero de 2022 fueron: “*Quibdó: 21,3% (tasa global de participación: 51,6%; tasa de ocupación: 40,6%; tasa de subempleo: 1,7%); Valledupar: 16,5% (tasa global de participación: 61,2%; tasa de ocupación: 51,1%; tasa de subempleo: 10,4%); Tunja: 16,3% (tasa global de participación: 60,4%; tasa de ocupación 50,6%; tasa de subempleo: 4,1%)[[2]](#footnote-2)”.*

Se evidencia que ciudades como Quibdó, Valledupar y Tunja por ejemplo, requieren un relevante apoyo por parte de las agencias de gestión y colocación de empleo , con el fin que se elabore un informe que detalle sus particularidades en empleabilidad y las razones por las cuales es notoriamente baja; con la anterior información, es posible generar mecanismos priorizados nacionalmente, para que en un plazo no lejano esta situación cambie, pues esta información es conocida directamente por los habitantes de dichos territorios, pero no es posible enfrentar la problemática del desempleo si no se trabaja con las instancias que tienen presencia en los municipios. Por ello, esta iniciativa busca establecer informes y monitoreo que sirvan de sustento para las políticas públicas veraces y duraderas, que resalten el trabajo rural y el trabajo en las ciudades fuera de la capital del país, sin dejar a ningún sector de la economía por fuera.

Continuando con los datos que nos proporciona el DANE sobre el mercado laboral, muestra que las ciudades con menor desempleo entre noviembre de 2021 y enero de 2022 fueron: *“Armenia: 9,4% (tasa global de participación: 50,8%; tasa de ocupación: 46%; tasa de subempleo: 3,3%);* Bucaramanga A.M*: 10% (tasa global de participación: 62,3%; tasa de ocupación: 56,1%; tasa de subempleo: 3,7%); Villavicencio.: 10,5% (tasa global de participación: 64,5%; tasa de ocupación: 57,7%; tasa de subempleo: 4,3%)[[3]](#footnote-3)”*.

Frente a ello, es necesario analizar las razones, los contextos y las empresas que tienen mayor acogida y han sido prósperas en su labor, y que han facilitado mayor empleabilidad en su respectiva ciudad frente a la situación del país.

Asimismo, y avanzando con la información sobre empleabilidad, el DANE informó que para el mes de enero de 2022, *“…la tasa de desempleo fue 14,6%, lo que representó una reducción de 2,9 puntos porcentuales comparado con el mismo mes del 2021 (17,5%). La tasa global de participación se ubicó en 62,6%, lo que significó un aumento de 1,8 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del 2021 (60,7%). Finalmente, la tasa de ocupación se ubicó en 53,4%, lo que representó un aumento de 3,3 puntos porcentuales comparado con enero de 2021 (50,1%)[[4]](#footnote-4)”* .

**Distribución porcentual, variación absoluta y contribución a la variación de la población ocupada según rama de actividad Total nacional**

Tabla

Descripción generada automáticamente

**Fuente: DANE-GEIH**

Durante el mismo periodo, *“…En el mes de enero de 2022, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 20.696 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Comercio y reparación de vehículos, Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos e Industrias manufactureras con 1,8, 1,4 y 1,2 puntos porcentuales, respectivamente.[[5]](#footnote-5)”.*

Adicionalmente, las siguientes cifras reflejan el panorama actual del país frente al desempleo y a la informalidad laboral, de la siguiente manera:

**Gráfico, Gráfico de barras

Descripción generada automáticamente**

**Fuente Gráfica: Observatorio de empleo de Cundinamarca**

**Gráfico, Gráfico de líneas

Descripción generada automáticamente**

**Fuente: Tabla - Observatorio de Empleo de Cundinamarca (2021)**

Con la anterior perspectiva, ratificamos el desafío que tenemos como país para avanzar en empleabilidad y para asumir los estragos que la pandemia de COVID-19 ha dejado a su paso, entre ellos, el desempleo y la crisis vivida por los trabajadores cesantes.

Para este punto en específico, es preciso anotar que la OIT[[6]](#footnote-6) estimó que se perdieron 400 millones de trabajos a nivel mundial, sólo en el primer semestre de 2020; y en Colombia durante las restricciones sociales de mayor nivel, se perdieron aproximadamente 5 millones de empleos.

A través de distintos estudios, se ha evaluado el impacto sin precedentes que dejó el COVID-19 en el mercado laboral colombiano el cual había empezado a deteriorarse desde el 2019 y con la pandemia, esta crisis se exacerbó en mayor medida. Las afectaciones son a nivel nacional y también a nivel regional, y se ha evidenciado que en el 2020, todas las regiones tuvieron una caída de 15 puntos porcentuales en sus tasas de ocupación.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, se ratifica la necesidad de tramitar este Proyecto de Ley, con miras a dictar medidas que ayuden a aumentar y fortalecer el empleo de los colombianos, que ayuden a la población cesante a lograr una estabilidad económica, y que en conjunto con medidas de fortalecimiento al sistema de empleo público, se otorguen una serie de herramientas para la prosperidad de los colombianos.

Estamos viviendo una pandemia que inevitablemente afectó la situación laboral de los colombianos y muchos cesantes han resultado seriamente afectados. Es por ello que se proponen medidas para protegerlos mientras se mantenga su estado de cesantes, y a la vez, se busca facilitar el proceso de empleabilidad que se da mediante el servicio público de empleo.

Precisamente una de las medidas que con seguridad beneficiará a los trabajadores cesantes, es la transferencia económica creada mediante el Decreto 801 de 2020, como un reconocimiento de la difícil situación que vivieron muchos colombianos en el año 2020, cuando al iniciar la pandemia perdieron sus empleos. Sin embargo, se propone que esta transferencia económica ahora tenga carácter permanente, siendo uno de los beneficios que todo cesante en el país recibirá en caso de pérdida de su empleo.

Pero adicional a este beneficio, también se prevén medidas para no permitir que los recursos del FOSFEC lleguen a las personas que no los necesitan. Es sabido que los aportes con destino al subsidio familiar son de naturaleza pública y le pertenecen al Sistema de la Protección Social, por tanto, gozan de protección especial por parte del Estado, lo que significa que las administradoras de éstos, deben adelantar las acciones de cobro, sin importar el monto de las acciones. Adicionalmente, y de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 compilado del Sector Trabajo, el artículo 2.2.7.5.3.2. establece:

“Artículo 2.2.7.5.3.2. Afectación de los recursos administrados por las cajas de compensación familiar. Los recursos que administran las Cajas de Compensación Familiar están destinados a la atención de las prestaciones y servicios de la seguridad social y demás finalidades que prevea la ley y no podrán comprometerse para fines diferentes. Los que provengan de los aportes obligatorios pagados por los empleadores y por las cooperativas de trabajo asociado tienen la condición de recursos parafiscales y como tales, su administración se rige por las disposiciones legales correspondientes (…)”.

En este sentido, es necesario ser específicos a través de esta norma, plasmar el procedimiento de prohibiciones o improcedencias de recibir los beneficios del FOSFEC.

A su vez y considerando que en la presente iniciativa legislativa se están tratando disposiciones para la protección de personas con alguna vulnerabilidad en el país, por ejemplo los cesantes quienes al perder su empleo experimentan graves afectaciones, es necesario aprovechar el espacio para trabajar un beneficio económico dirigido a los cuidadores en el núcleo familiar, quienes al dedicarse a esta labor no pueden trabajar o percibir otros ingresos y por ello su calidad de vida y la de su familia se ve disminuida.

La OIT ha reconocido el trabajo de cuidado, tanto remunerado como no remunerado, como de vital importancia para el futuro del trabajo decente, en el que resalta la necesidad que los gobiernos adopten medidas urgentes en lo que respecta a la formalización del trabajo del cuidado.

La mayoría de las personas que realizan el trabajo del cuidado es no remunerada y es desempeñado principalmente por mujeres. “El trabajo del cuidado no remunerado es un factor clave para determinar si las mujeres acceden al empleo o permanecen en él, así como la calidad de los trabajos que desempeñan. Si bien la prestación de cuidados puede ser gratificante, cuando se realiza en exceso y cuando conlleva un alto grado de penosidad, obstaculiza las oportunidades económicas y el bienestar de las cuidadoras y cuidadores no remunerados, y menoscaba su goce general de los derechos humanos” (ILO- El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente).

Esta figura del trabajo del cuidado no remunerado evidentemente tiene repercusiones importantes en la desigualdad de género dentro de los hogares y la capacidad de las mujeres para estar en el mercado laboral formal, y la perspectiva de estar cubierto de alguna medida en la vejez.

Por su lado, el Ministerio de Salud, a través del artículo 3 de la Resolución 5928 de 2016 establece como cuidador: “aquella persona que brinda apoyo en el cuidado de otra persona que sufra una enfermedad grave, sea congénita, accidental o como consecuencia de su avanzada edad, que dependa totalmente de un tercero para movilizarse, alimentarse y realizar sus necesidades fisiológicas (…)”.

A esto se suma que la Sentencia de la corte T-154 de 2014, estableció la necesidad de tener la certeza médica de la situación de dependencia de la persona. Y además de las situaciones anteriormente enunciadas, cuando se requiera asistencia en actividades de higiene, aseo y alimentación, *“ayuda en la administración de medicamentos por vía oral, labores que pueden ser desempeñadas por un cuidador, es decir, un miembro de la familia o del círculo social del paciente”*.

Es por ello, que la inclusión como beneficio del Sistema de Subsidio Familiar de beneficiarios de trabajadores activos para quienes desempeñan labores de cuidado, redunda en el interés general de la protección social. También se reconoce que el trabajo no remunerado realiza una contribución importante a las economías locales, así como al bienestar individual, de la familia y de la sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario que las Cajas de Compensación Familiar otorguen un subsidio en dinero al cónyuge o compañero(a) del trabajador afiliado, que no cuente con ninguna vinculación laboral ni ingreso, y que realice actividades de cuidado, equivalente al valor de la cuota monetaria otorgada en cada departamento. Se propone sea otorgado a aquellos cónyuges o compañeros(as) de los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Igualmente, se propone que haya una afiliación automática de pensionados al sistema de subsidio familiar; lo anterior, recordando que el Plan Nacional de Desarrollo indica que más de seis (6) millones de colombianos son adultos mayores, de los cuales: 1,9 millones son pensionados, 1,5 millones son beneficiarios de Colombia Mayor, 86 mil están cotizando a pensiones, 7 mil son beneficiarios del programa de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) y 3,5 millones no cuenta con algún tipo de protección económica para la vejez.

En concordancia con estas cifras del PND, según el DANE del año 2018, del total de la población nacional[[7]](#footnote-7), 48.258.494, el 13.5%, 6.514.897 son personas de más de 60 años.

De este porcentaje, el 25%, 1.628.724, se encuentra afiliada al Sistema de Subsidio Familiar, bien sea por ser un trabajador afiliado a una Caja de Compensación Familiar; como afiliado pensionado, por haber estado más de 25 años afiliado al Sistema, o como beneficiario de un trabajador afiliado en las Cajas de Compensación Familiar.

Se busca entonces que, a través de la presente iniciativa legislativa, se eliminen las barreras de afiliación de los pensionados que aportaron más de 25 años al Sistema de Subsidio Familiar, categorizados como afiliados por fidelidad, y que continúen con la afiliación una vez sea reconocida su pensión sin necesidad de trámites adicionales. La ley 789 de 2002 en el parágrafo 2º del artículo 9 estableció que *“los trabajadores que hubieren acreditado veinticinco 25 o más años al Sistema de Cajas de Compensación Familiar y se encuentren pensionados tendrán derecho a los programas de capacitación, recreación y turismo social a las tarifas más bajas de cada Caja de Compensación Familiar*” (subrayado fuera de texto).

Sin embargo, se identifica una barrera de acceso el tener que generar una afiliación adicional. Por ende, se propone esta medida para contribuir sin ninguna barrera al envejecimiento activo y saludable, favoreciendo la calidad de vida de las personas mayores. El término activo, hace referencia a la participación continua de las personas mayores en forma individual y colectiva, en los aspectos sociales, económicos, y culturales, entre otros. Se pretende generar un compromiso que logre la participación continua de las personas mayores desde diferentes aspectos.

Estas medidas y otras de importante fortalecimiento al servicio público de empleo, son puestas a consideración de los Honorables Senadores de las distintas Bancadas con asiento en el Congreso de la República, esperando el apoyo unánime a favor de los trabajadores, cuidadores y cesantes en nuestro país.

**4. MARCO JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY**

**MARCO CONSTITUCIONAL**

* 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.
* ARTÍCULO 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos.

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

**MARCO LEGAL**

* Ley No. 1929 de 2018 “Por medio de la cual se modifica temporal y parcialmente la destinación de un porcentaje de los recursos del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante, definida en el artículo 6° de la ley 1636 de 2013; y se faculta a las cajas de compensación familiar a destinar recursos para el saneamiento de pasivos en salud y/o el cumplimiento de condiciones financieras aplicables a las EPS”
* Ley 1636 de 2013 “Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.”

**MEDIDAS TOMADAS POR EL GOBIERNO NACIONAL**

* Resolución 0846 de 2021 del Ministerio de Trabajo. Por medio del cual se reglamenta la expedición del Certificado de Primer Empleo y el registro anualizado de las certificaciones que acreditan el Primer Empleo.
* Resolución 2121 de 2020 del Ministerio de Trabajo. Por medio de la cual se ordena el giro directo a las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencia, en el marco del Decreto Legislativo 801 de 2020 priorizando los trabajadores cesantes que se encuentran aún en lista de espera.
* Resolución 2704 de 2020 del Ministerio de Trabajo. Por medio de la cual se ordena el giro directo a las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencia, en el marco del Decreto Legislativo 801 de 2020 para las nuevas postulaciones de los trabajadores cesantes
* Resolución 2919 de 2020 del Ministerio de Trabajo. Por medio de la cual se adopta la distribución anual de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC para la vigencia 2021.
* Resolución 3584 de 2019 del Ministerio de Trabajo. Por la cual se modifica la distribución de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC.
* Decreto 553 de 2020 del Ministerio del Trabajo. Por el cual se define la transferencia económica no condicionada para los Adultos Mayores que se encuentran registrados en la lista de priorización del Programa Colombia Mayor y se define la transferencia al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica y se dictan otras disposiciones.
* Decreto legislativo número 770 de 2020 del Ministerio del Trabajo. "Por medio del cual se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios, se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios ­ PAP, Y se crea el Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica declarada mediante el Decreto 637 de 2020"

**5. IMPACTO FISCAL DEL PROYECTO DE LEY**

El artículo 7° de la Ley 819 del 2003 señala que “(...) En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo (...)”.

Frente a esta disposición, cabe señalar que el Proyecto de Ley se encuentra enmarcado en los objetivos de política establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y sus metas plurianuales de inversión, incluyendo presupuesto para las entidades encargadas de promover el crecimiento económico y el empleo. Tal como se mencionó en el marco normativo de referencia, el artículo 4° de la Ley 1955 de 2019, estima alrededor de 27 billones para el Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.

Adicionalmente, la norma referida en relación a la Ley 819 de 2003, ha sido objeto de varios fallos de la Corte Constitucional, como la sentencia C- 307 de 2004 32 (reiterada por la Sentencia C-502 de 2007), que señalan que el mencionado artículo 7 debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa. Por lo expuesto, la propuesta legislativa cumple con lo exigido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003.

Adicionalmente, es necesario precisar que los recursos FOSFEC según el Artículo23.  De la ley 1636. “*Administración del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante.*Las Cajas de Compensación Familiar administrarán el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante del cual realizarán los pagos del Mecanismo de Protección al Cesante”, por tanto .no hacen parte del Presupuesto General de la Nación y por tanto no se incluyen en el Marco Fiscal de Mediano Plazo, en consecuencia no podrían generar un impacto fiscal sobre el PGN en el marco del Art. 7 de la Ley 819 de 2003 estos son contribuciones administradas por las Cajas de Compensación Familiar como rentas parafiscales atípicas toda vez que han sido impuestas directamente por el legislador en cabeza de determinado grupo socioeconómico- los empleadores- pero, con el objeto de beneficiar a los trabajadores,

**6. PLIEGO DE MODIFICACIONES**

Una vez analizado el articulado se considera importante realizar algunos ajustes de forma y adicionar un artículo nuevo que en la misma línea busque la protección social de la mujer embarazada. Lo anterior, considerando que el régimen de los BEPS está contenido primariamente en el artículo 48 de la Constitución Política, conforme lo dispuesto por el Acto Legislativo No. 01 de 2005: “Sin embargo, la ley podrá determinar los casos en que se puedan conceder beneficios económicos periódicos inferiores al salario mínimo, a personas de escasos recursos que no cumplan con las condiciones requeridas para tener derecho a una pensión”.

Lo mismo acontece con el régimen subsidiado de salud y sus coberturas prestacionales, establecido desde la Ley 100 de 1993, fruto de la Constitución Política que estrenó Colombia en el año 1991. Adicionalmente, con la reglamentación del acceso a las prestaciones de subsidio familiar, estos trabajadores podrán beneficiarse de los derechos de dicho régimen.

Por lo anterior, no estamos frente a prestaciones nuevas o diferenciales. Desde instituciones de protección social vigentes en el país, se diseñó un esquema integrado y articulado bajo la figura del Piso de Protección Social, mejorando o ampliando las posibilidades originarias de aquellas, para una extensión de cobertura objetiva y subjetiva, con lo que por demás, se da aplicación a las formulaciones de la Recomendación 202 de 2012 de la OIT.

Como lo disponen los Convenios de OIT, se busca extender coberturas de la protección social vigentes y avaladas constitucionalmente, para alcanzar trabajadores que no tenían aseguramiento alguno, de tal forma que se extienda la cobertura como lo recomienda también la OIT, en un paso transicional hacia un esquema mayor de prestaciones, al que podrán acceder tan pronto cambien las circunstancias de empleabilidad y por ellos se realicen contribuciones respetando el límite mínimo de ley.

Adicionalmente la Corte Constitucional declaró la exequibilidad del artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 mediante la Sentencia 277 de 2021, en la que señaló, que el Piso de Protección Social es una medida de punto de partida en la materialización del principio de progresividad, que exige avanzar en la consecución del mayor grado posible de protección de las trabajadoras gestantes, y en tal sentido,  invita para que se continúen con los esfuerzos institucionales y se aprovechen los escenarios que brinda este nuevo mecanismo para consolidar una protección integral a las mujeres embarazadas:

“Para la Corte, este grupo cuenta con unos contenidos mínimos en materia de seguridad social que incluyen atención médica durante y después del embarazo y la entrega de subsidios en especie para las gestantes y las madres con niños menores de un año. En este punto, la Sala reitera que se trata de una medida de punto de partida y que de ninguna manera configura el instrumento principal para esta población. En tal sentido, insiste en que, si bien son garantías mínimas, el Estado y la sociedad no pueden renunciar a la materialización del principio de progresividad. De esta manera, subsiste un deber reforzado de avanzar en la ampliación de las garantías laborales y sociales para estos trabajadores, en especial, para las mujeres embarazadas.”

En ese sentido, se hace necesario contribuir a través de los Beneficios Económicos Periódicos -BEPS, como parte de los componentes del Piso de Protección Social, la consecución de una protección integral a las mujeres trabajadoras embarazadas dispuesta por la Corte Constitucional en la Sentencia 277 de 2021.

Adicionalmente se hace precisiones conceptuales en la redacción de los siguientes artículos:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Articulado aprobado en Plenaria de Senado** | **Articulado propuesto para Primer debate en Comisión Séptima Cámara** | **Observaciones** |
| TÌTULO “POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMAN LAS LEYES 1636 DE 2013, 789 DE 2002, SE FOMENTA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES” | TÌTULO “POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMAN LAS LEYES 1636 DE 2013, 789 DE 2002, SE FOMENTA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES” | Sin modificaciones. |
| **Artículo 1. Objeto**. La presente ley tiene por objeto reformar y adicionar las Leyes 1636 de 2013 y 789 de 2002, estableciendo nuevos apoyos para el cesante, para los cuidadores y madres o padres cabeza de familia en el marco de la prestación social del Subsidio Familiar y fortaleciendo el Sistema Nacional de Empleo para generar una mayor funcionalidad y eficiencia en su servicio, atendiendo las necesidades de la población para acceder al empleo. | **Artículo 1. Objeto**. La presente ley tiene por objeto reformar y adicionar las Leyes 1636 de 2013 y 789 de 2002, estableciendo nuevos apoyos para el cesante, para los cuidadores y madres o padres cabeza de familia en el marco de la prestación social del Subsidio Familiar y fortaleciendo el Sistema Nacional de Empleo para generar una mayor funcionalidad y eficiencia en su servicio, atendiendo las necesidades de la población para acceder al empleo. | Sin modificaciones. |
| **Artículo 2.** Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:  “Artículo 3. Campo de aplicación. Todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o en cuyo nombre se hubiese realizado tales pagoso independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación laboral, y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.  Los beneficios económicos a los que tendrán derecho todos los trabajadores que aportaron a las Cajas de Compensación Familiar serán:  a. Pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV,  b. Una transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV, para aquellos cotizantes en categoría a y b del Sistema de Subsidio Familiar. | **Artículo 2.** Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:  “Artículo 3. Campo de aplicación. Todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o en cuyo nombre se hubiese realizado tales pagoso independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación ~~laboral,~~ y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.  Los beneficios económicos a los que tendrán derecho todos los trabajadores que aportaron a las Cajas de Compensación Familiar serán:  a. Pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV,  b. Una transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV, para aquellos cotizantes en categoría a y b del Sistema de Subsidio Familiar. | Se elimina la palabra laboral, considerando que la misma hace referencia a las relaciones que se constituyen entre empleador y trabajador (contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato de obra etc), Y en este caso, el inciso hace referencia es a los tipos de trabajadores (dependientes o independientes), por lo cual, la inclusión de la palabra *laboral* en la redacción no era apropiada. |
| **Artículo 3.** Modifíquese el artículo 11 de Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:  **Artículo 11.** Reconocimiento de los Beneficios. Las Cajas de Compensación Familiar deberán verificar, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición del cesante, si cumple o no con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC, establecido en la presente Ley. En el caso que el cesante señale haber realizado ahorro voluntario, las Administradoras de Fondos de Cesantías deberán, notificar el monto ahorrado voluntariamente al Mecanismo de Protección al Cesante. La información correspondiente al promedio del salario mensual devengado durante el último año de trabajo de la persona cesante provendrá de lo reportado a las Cajas de Compensación Familiar.  El cesante que cumpla con los requisitos de acceso será incluido por las Cajas de Compensación Familiar en el registro para ser beneficiario del pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, y de la transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV por un periodo de cuatro (4) meses, dividida en mensualidades decrecientes por igual número de meses, remitiéndolo a las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, para iniciar la ruta de empleabilidad.  En el caso de haber realizado ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente recibirá el incentivo monetario correspondiente, de acuerdo con la reglamentación que el Gobierno Nacional expida para tal fin.  La decisión negativa respecto a la postulación del trabajador para recibir los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante es susceptible de insistencia, que deberá formularse ante la Caja de Compensación Familiar como administradora respectiva del FOSFEC.  **Parágrafo 1.** Para que proceda el traslado del ahorro voluntario de cesantías, de conformidad con lo señalado con en el parágrafo del artículo 7 de la presente ley, el FOSFEC deberá entregar al cesante la certificación que acredite el cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario del mecanismo de protección al cesante.  **Parágrafo 2.** Se priorizarán las peticiones presentadas por los cesantes que sean madres o padres cabeza de familia. | **Artículo 3.** Modifíquese el artículo 11 de Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:  **Artículo 11.** Reconocimiento de los Beneficios. Las Cajas de Compensación Familiar deberán verificar, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición del cesante, si cumple o no con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC, establecido en la presente Ley. En el caso que el cesante señale haber realizado ahorro voluntario, las Administradoras de Fondos de Cesantías deberán, notificarel monto ahorrado voluntariamente al Mecanismo de Protección al Cesante. La información correspondiente al promedio del salario mensual devengado durante el último año de trabajo de la persona cesante provendrá de lo reportado a las Cajas de Compensación Familiar.  El cesante que cumpla con los requisitos de acceso será incluido por las Cajas de Compensación Familiar en el registro para ser beneficiario del pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, y de la transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV por un periodo de cuatro (4) meses, dividida en mensualidades decrecientes por igual número de meses, remitiéndolo a las agencias de **gestión y colocación de** empleo de las Cajas de Compensación Familiar, para iniciar la ruta de empleabilidad.  En el caso de haber realizado ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente recibirá el incentivo monetario correspondiente, de acuerdo con la reglamentación que el Gobierno Nacional expida para tal fin.  La decisión negativa respecto a la postulación del trabajador para recibir los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante es susceptible ~~de insistencia~~ **de los recursos de Ley,** que deberá**n** formularse ante la Caja de Compensación Familiar como administradora respectiva del FOSFEC.  **Parágrafo 1.** Para que proceda el traslado del ahorro voluntario de cesantías, de conformidad con lo señalado con en el parágrafo del artículo 7 de la presente ley, el FOSFEC deberá entregar al cesante la certificación que acredite el cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario del mecanismo de protección al cesante.  **Parágrafo 2.** Se priorizarán las peticiones presentadas por los cesantes que sean madres o padres cabeza de familia. | Se ajusta la denominación de agencias de gestión y colocación de empleo, según el art. 30 de la Ley 1636 de 2013.  En el inciso 4 se reemplaza la palabra *insistencia* por *recursos de Ley*, considerando que dicho recurso no es procedente para tales casos, pues la insistencia aplica solo cuando la entidad pública responde la solicitud, pero se niega a suministrar la información solicitada aduciendo que es de carácter reservado. |
| **Artículo 4°. Pago de prestaciones económicas de forma decreciente.** La transferencia económica a la que se refiere el literal b del artículo 2 de la presente ley, por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV, se hará con cargo a la Subcuenta de Prestaciones Económicas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante- FOSFEC, hasta donde permita la disponibilidad o tope máximo de esta Subcuenta, será entregada hasta por un periodo de cuatro (4) meses de manera decreciente, de la siguiente manera:   1. 40% de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes 2. 30% de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes 3. 20% de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes 4. 10% de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes. | **Artículo 4°. Pago de prestaciones económicas de forma decreciente.** La transferencia económica a la que se refiere el literal b del artículo 2 de la presente ley, por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV, se hará con cargo a la Subcuenta de Prestaciones Económicas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante- FOSFEC, hasta donde permita la disponibilidad o tope máximo de esta Subcuenta, será entregada hasta por un periodo de cuatro (4) meses de manera decreciente, de la siguiente manera:   1. 40% de **1.5** salarios mínimos mensuales legales vigentes 2. 30% de **1.5** salarios mínimos mensuales legales vigentes 3. 20% de **1.5** salarios mínimos mensuales legales vigentes 4. 10% de **1.5** salarios mínimos mensuales legales vigentes. | Se hace la corrección de 2 SMMLV a 1.5 SMMLV, toda vez que en plenaria se modificó el valor de la transferencia y los valores no fueron corregidos en los numerales presentes en este artículo. |
| **Artículo 5.** Modifíquese el artículo 12 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así.  **Artículo 12.** Tipo, periodo y pago de los beneficios. Los trabajadores dependientes o independientes que cumplan con el requisito de aportes a Cajas de Compensación Familiar recibirán un beneficio, con cargo al FOSFEC, que consistirá en aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) SMMLV.  El cesante que así lo considere, podrá con cargo a sus propios recursos, cotizar al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones por encima de un (1) SMMLV.  Si un trabajador dependiente o independiente, además de realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar, voluntariamente hubiera ahorrado en el Mecanismo de Protección al Cesante, recibirá como beneficio monetario un valor proporcional al monto del ahorro alcanzado con cargo al FOSFEC.  Los beneficios antes señalados se pagarán por un máximo de seis (6) meses. | **Artículo 5.** Modifíquese el artículo 12 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así.  **Artículo 12.** Tipo, periodo y pago de los beneficios. Los trabajadores dependientes o independientes que cumplan con el requisito de aportes a Cajas de Compensación Familiar recibirán un beneficio, con cargo al FOSFEC, que consistirá en aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) SMMLV.  El cesante que así lo considere, podrá con cargo a sus propios recursos, cotizar al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones por encima de un (1) SMMLV.  Los beneficios antes señalados se pagarán por un máximo de seis (6) meses.  Si un trabajador dependiente o independiente, además de realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar, voluntariamente hubiera ahorrado en el Mecanismo de Protección al Cesante, recibirá como beneficio monetario un valor proporcional al monto del ahorro alcanzado con cargo al FOSFEC. | El inciso 4 paso a ser inciso 3, considerando que la expresión *Los beneficios antes señalados se pagarán por un máximo de seis (6) meses* hacen referencia a los aportes a seguridad social a los que se refiere el inciso 2. |
| **Artículo 6.** Modifíquese el artículo 15 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedara así**:**  **Artículo 15. Prohibición de recibir los beneficios con cargo al FOSFEC**. No podrán recibir beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC):  a. Los trabajadores cesantes que, luego de terminar una relación laboral, mantengan otra(s) vigente(s) o haya(n) percibidos beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, durante seis (6) meses continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años.  b. Quienes obtuvieren mediante simulación o engaño algún tipo de beneficio del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), previa comprobación de tal situación a través de sentencia judicial proferida por la autoridad competente. La Caja de Compensación Familiar que tenga conocimiento de tal hecho compulsará copias a la autoridad competente para que adelante la respectiva investigación.  c. Los trabajadores cesantes a quienes se les haya asignado y girado estos beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), y que la transferencia económica no sea cobrada en el término de cuatro (4) meses, será reintegrada al FOSFEC. Para el caso de los aportes al Sistema de Seguridad Social, se procederá conforme con lo estipulado en el inciso siguiente.  Quienes reciban los beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), desconociendo lo indicado anteriormente, perderán el beneficio y deberán devolver lo pagado, más sus intereses, sumado a las acciones penales a que haya lugar.  **Parágrafo 1.** Los beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC, serán incompatibles con toda actividad remunerada y con el pago de cualquier tipo de pensión.  **Parágrafo 2.** Las Cajas de Compensación Familiar no serán responsables por los pagos que realicen en exceso, con ocasión de la ausencia oportuna de reporte de la nueva vinculación laboral o fuente de ingresos por parte del cesante. Tampoco serán responsables por los pagos indebidos realizados como consecuencia de la información imprecisa o desactualizada generada en el marco de los procesos de reporte, cargue o actualización de los sistemas de información o bases de datos oficiales. | **Artículo 6.** Modifíquese el artículo 15 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedara así**:**  **Artículo 15. Prohibición de recibir los beneficios con cargo al FOSFEC**. No podrán recibir beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC):  a. Los trabajadores cesantes que, luego de terminar una relación laboral, mantengan otra(s) vigente(s) o haya(n) percibidos beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, durante seis (6) meses continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años.  b. Quienes obtuvieren mediante simulación o engaño algún tipo de beneficio del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), previa comprobación de tal situación a través de sentencia judicial proferida por la autoridad competente. La Caja de Compensación Familiar que tenga conocimiento de tal hecho compulsará copias a la autoridad competente para que adelante la respectiva  investigación.  c. Los trabajadores cesantes a quienes se les haya asignado y girado estos beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), y que la transferencia económica no sea cobrada en el término de cuatro (4) meses, será reintegrada al FOSFEC. Para el caso de los aportes al Sistema de Seguridad Social, se procederá conforme con lo estipulado en el inciso siguiente.  Quienes reciban los beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), desconociendo lo indicado anteriormente, perderán el beneficio y deberán devolver lo pagado, más sus intereses, sumado a las acciones penales a que haya lugar.  **Parágrafo 1.** Los beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC, serán incompatibles con toda actividad remunerada y con el pago de cualquier tipo de pensión.  **Parágrafo 2.** Las Cajas de Compensación Familiar no serán responsables por los pagos que realicen en exceso, con ocasión de la ausencia oportuna de reporte de la nueva vinculación laboral o fuente de ingresos por parte del cesante. Tampoco serán responsables por los pagos indebidos realizados como consecuencia de la información imprecisa o desactualizada generada en el marco de los procesos de reporte, cargue o actualización de los sistemas de información o bases de datos oficiales**, sin perjuicio de las acciones que deban emprender para el proceso de recuperación del pago.** | La exención de responsabilidad plasmada en el parágrafo 2, se encuentra sustentada en el rezago de información por parte de los operadores de pago. Sin embargo, esa exención debe constituirse sin perjuicio del proceso de recobro que deban emprender las CCF para recuperar el recurso. |
| **Artículo 7.** Adiciónese el numeral 8 al Parágrafo 1 del artículo 3 de la ley 789 de 2002:  **8**.El o la cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador afiliado que no cuente con vinculación laboral o ingreso alguno y que realice actividades de cuidado respecto de cualquier persona a cargo del trabajador en los términos previstos en el presente artículo. La cuota monetaria será otorgada a aquellos trabajadores afiliados cuya remuneración mensual fija o variable o la del hogar no sobrepase los dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.  Entiéndase por cuidador para los fines de esta ley, la persona que brinda apoyo en el cuidado de otra bien sea persona mayor o que por su situación física, mental, intelectual o sensorial que requieren de dicho cuidado, y como consecuencia de ello dependa de un tercero.  Los beneficiarios dependientes que aspiren obtener el beneficio previsto para cónyuges que realizan actividades de cuidado, deberán certificar ante la Caja de Compensación Familiar que no cuentan con una fuente formal directa de ingresos y no realizan una actividad formal remunerada.  Para efectos de la entrega de este beneficio, será necesario tener la certeza médica expedida por la EPS, IPS o entidad competente, sobre la situación de discapacidad de la persona que requiere asistencia en actividades de higiene, aseo o alimentación, ayuda en la administración de medicamentos por vía oral. Labores que pueden ser desempeñadas por un cuidador, que para efectos de la presente Ley es el cónyuge o compañero(a) permanente | **Artículo 7.** Adiciónese el numeral 8 al Parágrafo 1 del artículo 3 de la ley 789 de 2002:  **8**.El o la cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador afiliado que no cuente con vinculación laboral o ingreso alguno y que realice actividades de cuidado respecto de cualquier persona a cargo del trabajador en los términos previstos en el presente artículo. La cuota monetaria será otorgada a aquellos trabajadores afiliados cuya remuneración mensual fija o variable o la del hogar no sobrepase los dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.  **Para efectos de la presente Ley, se entenderá por cuidador la persona, profesional o no, que apoya en la realización de las tareas básicas de la vida cotidiana de una persona con discapacidad debidamente certificada por la Entidad Promotora de Salud –EPS- quien, sin la asistencia de la primera, no podría realizarlas. El servicio de cuidado o asistencia personal estará siempre supeditado a la autonomía, voluntad y preferencias de la persona con discapacidad a quien se presta la asistencia.**  Los beneficiarios dependientes que aspiren obtener el beneficio previsto para cónyuges que realizan actividades de cuidado, deberán certificar ante la Caja de Compensación Familiar que no cuentan con una fuente formal directa de ingresos y no realizan una actividad formal remunerada.  Para efectos de la entrega de este beneficio, será necesario tener la certeza médica expedida por la EPS, IPS o entidad competente, sobre la situación de discapacidad de la persona que requiere asistencia en actividades de higiene, aseo o alimentación, ayuda en la administración de medicamentos por vía oral. Labores que pueden ser desempeñadas por un cuidador, que para efectos de la presente Ley es el cónyuge o compañero(a) permanente | En aras de estandarizar el concepto a nivel normativo, se modifica la definición de cuidador, acogiendo la definición que más se ajusta al enfoque de derechos humanos, de acuerdo con la Convención Sobre los Derechos de las Personas con  Discapacidad.  Dicho ajuste se encuentra en concordancia con el proyecto de ley 041 de 2020 Cámara y 480 de 2021 Senado “*por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones*” que cursa su último debate en Senado. |
| **Artículo 8.** Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 9 de la ley 789 de 2002, el cual quedará así:  **PARÁGRAFO 2**. Afiliación automática de pensionados al sistema de subsidio familiar. Los trabajadores que hubieren acreditado veinticinco (25) o más años de afiliación al Sistema de Subsidio Familiar, a través de una Caja de Compensación Familiar, serán afiliados automáticamente al Sistema de Subsidio Familiar en calidad de pensionados por fidelidad de manera inmediata en la última Caja de Compensación Familiar a la que estuvo afiliado, una vez sea reconocida su pensión por parte del Sistema General de Pensiones o por el Sistema de Riesgos Profesionalesy tendrán derecho a los programas de capacitación, recreación y turismo social a las tarifas más bajas de cada Caja de Compensación.  Reconocida la pensión, la administradora correspondiente tendrá un (1) mes para enviar la información y soportes pertinentes a la Caja de Compensación Familiar respectiva para proceder a la afiliación. | **Artículo 8.** Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 9 de la ley 789 de 2002, el cual quedará así:  **PARÁGRAFO 2**. Afiliación automática de pensionados al sistema de subsidio familiar. Los trabajadores que hubieren acreditado veinticinco (25) o más años de afiliación al Sistema de Subsidio Familiar, a través de una Caja de Compensación Familiar, serán afiliados automáticamente al Sistema de Subsidio Familiar en calidad de pensionados por fidelidad de manera inmediata en la última Caja de Compensación Familiar a la que estuvo afiliado, una vez sea reconocida su pensión por parte del Sistema General de Pensiones o por el Sistema de Riesgos ~~Profesionales~~ **Laborales** y tendrán derecho a los programas de capacitación, recreación y turismo social a las tarifas más bajas de cada Caja de Compensación.  Reconocida la pensión, la administradora correspondiente tendrá un (1) mes para enviar la información y soportes pertinentes a la Caja de Compensación Familiar respectiva para proceder a la afiliación. | A partir de la Ley 1562 de 2012 *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*, se modificó la palabra *profesionales* por *laborales*, considerando que la primera era discriminatoria con ciertas actividades. Por lo tanto, y en aras de actualizar el concepto a la normatividad vigente, se incluye la palabra *laborales.* |
| **Artículo 9.** Adiciónese un parágrafo al artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 en los siguientes términos:  Parágrafo 4. Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, las Cajas de Compensación Familiar podrán prestar servicios de gestión y colocación de empleo y procesos de capacitación; a toda la población que se encuentre desempleada, y que no cumpla con los requisitos para acceder a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, siempre y cuando para tal fin no se destinen recursos con cargo al FOSFEC adicionales a los que se dispongan para la población beneficiaria. | **Artículo 9.** Adiciónese un parágrafo al artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 en los siguientes términos:  Parágrafo 4. Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, las Cajas de Compensación Familiar podrán prestar servicios de gestión y colocación de empleo y procesos de capacitación; a toda la población que se encuentre desempleada, y que no cumpla con los requisitos para acceder a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, siempre y cuando para tal fin no se destinen recursos con cargo al FOSFEC adicionales a los que se dispongan para la población beneficiaria. | Sin modificaciones. |
| **Artículo 10.** Modifíquese el artículo 29 de la ley 1636 de 2013, el cual quedara así:  **Artículo 29.** Servicios de gestión y colocación de empleo se entienden por servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores del servicio público de empleo.  1. todas aquellas actividades que faciliten el encuentro entre oferta y demanda laboral.  2. todas aquellas actividades que conlleven al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo.  Parágrafo 1. El Ministerio de trabajo fijará las reglas para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.  Parágrafo 2. Las cajas de compensación familiar deberán prestar servicios de gestión y colocación previa autorización de la autoridad competente. | **Artículo 10.** Modifíquese el artículo 29 de la ley 1636 de 2013, el cual quedara así:  **Artículo 29.** Servicios de gestión y colocación de empleo se entienden por servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores del servicio público de empleo.  1. todas aquellas actividades que faciliten el encuentro entre oferta y demanda laboral.  2. todas aquellas actividades que conlleven al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo.  Parágrafo 1. El Ministerio de trabajo fijará las reglas para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.  Parágrafo 2. Las cajas de compensación familiar deberán prestar servicios de gestión y colocación previa autorización de la autoridad competente. | Sin modificaciones. |
| **Artículo 11.** Modifíquese el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así: Artículo 31. Del carácter obligatorio del registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo. Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno. Posterior a la remisión de los oferentes o buscadores de empleo realizada por el prestador, los empleadores están obligados a reportarle al prestador, los oferentes colocados; o, en su defecto las razones de no colocación. Este proceso deberá realizarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la remisión efectuada por el prestador.  Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará las sanciones para los empleadores que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo. | **Artículo 11.** Modifíquese el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así: Artículo 31. Del carácter obligatorio del registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo. Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno. Posterior a la remisión de los oferentes o buscadores de empleo realizada por el prestador, los empleadores están obligados a reportarle al prestador, los oferentes colocados; o, en su defecto las razones de no colocación. Este proceso deberá realizarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la remisión efectuada por el prestador.  Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará las sanciones para los empleadores que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo. | Sin modificaciones. |
| **Artículo 12.** Adiciónese en el artículo 37A a Ley 1636 2013, el cual quedará así;  Artículo 37A. Las agencias de empleo promoverán el trabajo rural y en municipios con altos índices de desempleo.  La agencia realizará un constante monitoreo de la evolución de la empresa que haya ofertado la vacante y recibirá las peticiones que la empresa haga sobre las capacitaciones de empleo y emprendimientos que requiera especialmente para lograr mejores prácticas laborales lo cual será informado al SENA para que en menos de un (1) mes emita comunicación indicando los recursos que actualmente presta sobre el respectivo tema. | **Artículo 12.** Adiciónese en el artículo 37A a Ley 1636 2013, el cual quedará así;  Artículo 37A. Las agencias de **gestión y colocación de** empleo promoverán el trabajo rural y en municipios con altos índices de desempleo.  La agencia realizará un constante monitoreo de la evolución de la empresa que haya ofertado la vacante y recibirá las peticiones que la empresa haga sobre las capacitaciones de empleo y emprendimientos que requiera especialmente para lograr mejores prácticas laborales lo cual será informado al SENA para que en menos de un (1) mes emita comunicación indicando los recursos que actualmente presta sobre el respectivo tema. | Se ajusta la denominación de agencias de gestión y colocación de empleo, según el art. 30 de la Ley 1636 de 2013 |
| **Artículo 13.** Las empresas podrán solicitar acompañamiento para la generación de empleos sostenibles a la agencia pública de empleo, para lo cual, el SENA impartirá una capacitación formativa, sin ningún costo, en todo el territorio colombiano.  A ella podrán asistir representantes y directivos de MiPymes y emprendedores que cuenten con los requisitos que para el caso definirá el Ministerio del trabajo**.** | **Artículo 13.** Las empresas podrán solicitar acompañamiento para la generación de empleos sostenibles a la agencia pública de empleo, para lo cual, el SENA impartirá una capacitación formativa, sin ningún costo, en todo el territorio colombiano.  A ella podrán asistir representantes y directivos de MiPymes y emprendedores que cuenten con los requisitos que para el caso definirá el Ministerio del trabajo**.** | Sin modificaciones. |
| **Artículo 14.** Las agencias en su conjunto, bajo la coordinación del Servicio Público de Empleo y con acompañamiento de la Cámara de Comercio encargada en el territorio, deberán presentar un informe de los municipios en donde se haya logrado ocupar y ofertar menos vacantes laborales y sobre estos se realizarán prioritariamente labores correspondientes para dinamizar la consecución de empleos. | **Artículo 14.** Las agencias **de gestión y colocación de empleo** en su conjunto, bajo la coordinación del Servicio Público de Empleo y con acompañamiento de la Cámara de Comercio encargada en el territorio, deberán presentar un informe de los municipios en donde se haya logrado ocupar y ofertar menos vacantes laborales y sobre estos se realizarán prioritariamente labores correspondientes para dinamizar la consecución de empleos. | Se ajusta la denominación de agencias de gestión y colocación de empleo, según el art. 30 de la Ley 1636 de 2013 |
| **Artículo 15.** Modifíquese el artículo 24 de la ley 1636 de 2013, el cual quedará así.  **Artículo 24.** objeto del sistema de gestión de empleo. El sistema de gestión de empleo para la productividad tiene por objeto integrar, articular, coordinar, promover y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyen al encuentro entre oferta y demanda de trabajo a superar los obstáculos que impidan la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando las acciones de gestión de empleo de carácter local nacional y transnacional.  El sistema comprende las obligaciones, las instituciones públicas y privadas y mixtas; las normas, procedimientos y regulaciones; y los recursos públicos y privados orientados al mejor funcionamiento del mercado de trabajo.  El Ministerio de Trabajo reglamentará la integración y funcionamiento del Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad que comprende las funciones de:  a. La dirección y regulación de la gestión de empleo.  b. La operación y prestación de los servicios de gestión y colocación.  c. La inspección, vigilancia y control de los servicios. | **Artículo 15.** Modifíquese el artículo 24 de la ley 1636 de 2013, el cual quedará así.  **Artículo 24.** objeto del sistema de gestión de empleo. El sistema de gestión de empleo para la productividad tiene por objeto integrar, articular, coordinar, promover y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyen al encuentro entre oferta y demanda de trabajo a superar los obstáculos que impidan la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando las acciones de gestión de empleo de carácter local nacional y transnacional.  El sistema comprende las obligaciones, las instituciones públicas y privadas y mixtas; las normas, procedimientos y regulaciones; y los recursos públicos y privados orientados al mejor funcionamiento del mercado de trabajo.  El Ministerio de Trabajo reglamentará la integración y funcionamiento del Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad que comprende las funciones de:  a. La dirección y regulación de la gestión de empleo.  b. La operación y prestación de los servicios de gestión y colocación.  c. La inspección, vigilancia y control de los servicios. | Sin modificaciones. |
| **Artículo 16. Certificación para aspirar a empleos públicos y privados.** Las certificaciones debidamente emitidas por las Instituciones de Educación Superior IES en donde conste que se esté llevando a cabo el trámite administrativo de expedición del título porque el estudiante ya cumple con los requisitos para obtenerlo, serán validados para aspirar a empleos públicos y privados. Una vez emitido el título, el egresado deberá presentar su título, si así se lo requiere la entidad.  Para las convocatorias de empleo y postulación para concursos que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil, serán válidas las certificaciones que emitan las instituciones de educación superior, en donde conste que se esté llevando a cabo el trámite administrativo de expedición del título de formación técnica, tecnológica, de pregrado o de posgrado.  **Parágrafo**. lo dispuesto en este artículo, sólo aplicará las convocatorias de empleo y postulación para concursos que se desarrollen a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. | **Artículo 16.** **Certificaciones para aspirar a empleos públicos y privados.** Las certificaciones debidamente emitidas por Instituciones de Educación Superior IES, **las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, las Escuelas Normales Superiores o el SENA,** en donde conste que se esté llevando a cabo el trámite administrativo de expedición del título **o certificados, del estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, así como del Subsistema de Formación para el Trabajo,** porque este ya cumple con los requisitos para obtenerlo, serán válidos para aspirar a empleos en el sector público y privado. Una vez emitido el título o certificado, el egresado deberá presentarlo, si así se lo requiere la entidad.  Para las convocatorias de empleo y postulación para concursos que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil, serán válidas las certificaciones que emitan las Instituciones de Educación Superior, **las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, las Escuelas Normales Superiores o el SENA,** en donde conste que se esté llevando a cabo el trámite administrativo de expedición del título **o certificado de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, así como del Subsistema de Formación para el Trabajo**.  **Parágrafo 1.** Lo dispuesto en este artículo, solo aplicará a las convocatorias de empleo y postulación para concursos que se desarrollen a partir de la entrada en vigor de la presente ley.  **Parágrafo 2.** El ejercicio de las profesiones reguladas seguirá siendo regido por las disposiciones vigentes sobre la materia y las certificaciones a las que se refiere el presente artículo no habitarán al titular de estas para ejercer la profesión respectiva. | Es necesario ampliar el espectro de potenciales beneficiarios de esta medida, ya que el texto original solamente contempla a la vía de cualificación educativa de la Educación Superior. De esta manera, el texto propuesto incluye la formación de normalistas, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA y el subsistema de formación para el trabajo. De otro lado, se precisa el texto para que sea claro que el beneficio aplica a educación superior de pregrado y posgrado.  Finalmente, teniendo en cuenta el límite constitucional aplicable a las profesiones reguladas, se sugiere agregar el parágrafo 2. |
|  | **Artículo Nuevo.** Modifíquese inciso 6 del artículo 87 de la ley 1328 de 2009, el cual quedará así:  También se podrá crear como parte de los incentivos la contratación de seguros que cubran los riesgos de invalidez y muerte del ahorrador, cuya prima será asumida por el Fondo de Riesgos Laborales. **El pago del siniestro se hará efectivo mediante una suma única. Los seguros que se otorgan a través de los Beneficios Económicos Periódicos en cualquiera de sus modalidades podrán amparar los riesgos económicos derivados de la maternidad** | Se incluye un nuevo artículo, de acuerdo a la explicación dada al inicio de este apartado. |
| **Artículo 17.** La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga todas las normas que le sean contrarias. | **Artículo 18.** La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga todas las normas que le sean contrarias. | Sin modificaciones. |

**7. CAUSALES DE IMPEDIMENTO**

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, se señalan algunos criterios guía en los que se podría configurar conflictos de intereses, para que los congresistas tomen una decisión, en torno a si se encuentran inmersos en alguna de estas causales, sin embargo, pueden existir otras causales en las que se pueda encontrar cada congresista, las cuales deberán ser determinadas para cada caso en particular por su titular, siendo estos criterios meramente informativos y que deben ser analizados teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019.

Entre las situaciones que señala el artículo 1° antes mencionado, se encuentran: a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado; b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión; y el c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”

Por lo anterior, las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés, serían aquellos que tengan un beneficio particular, actual y directo a favor de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, desempleados y que no cumplan con las condiciones para acceder al régimen subsidiado de salud.

**8. PROPOSICIÓN**

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, solicitamos a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de Ley N° 410 de 2021 Cámara/167 de 2021 Senado *“Por medio de la cual se reforman las leyes 1636 de 2013, 789 de 2002, se fomenta la generación de empleo y se dictan otras disposiciones*”, con base en el texto propuesto.

Atentamente,

|  |  |
| --- | --- |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **HENRY FENANDO CORREAL HERRERA**  Representante a la Cámara  Coordinador ponente | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA**  Representante a la Cámara  Coordinador ponente |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **JAIRO GIOVANNY CRISTANCHO**  Representante a la Cámara  Ponente | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **JAIRO REINALDO CALA**  Representante a la Cámara  Ponente |

**TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 410 DE 2021 CAMARA Y 167 DE 2021 SENADO “POR MEDIO DE LA CUAL SE REFORMAN LAS LEYES 1636 DE 2013, 789 DE 2002, SE FOMENTA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA:

|  |
| --- |
| **Artículo 1. Objeto**. La presente ley tiene por objeto reformar y adicionar las Leyes 1636 de 2013 y 789 de 2002, estableciendo nuevos apoyos para el cesante, para los cuidadores y madres o padres cabeza de familia en el marco de la prestación social del Subsidio Familiar y fortaleciendo el Sistema Nacional de Empleo para generar una mayor funcionalidad y eficiencia en su servicio, atendiendo las necesidades de la población para acceder al empleo. |
| **Artículo 2.** Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:  Artículo 3. Campo de aplicación. Todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o en cuyo nombre se hubiese realizado tales pagoso independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación, y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno Nacional.  Los beneficios económicos a los que tendrán derecho todos los trabajadores que aportaron a las Cajas de Compensación Familiar serán:  a. Pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV,  b. Una transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV, para aquellos cotizantes en categoría a y b del Sistema de Subsidio Familiar. |
| **Artículo 3.** Modifíquese el artículo 11 de Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:  Artículo 11. Reconocimiento de los Beneficios. Las Cajas de Compensación Familiar deberán verificar, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición del cesante, si cumple o no con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC, establecido en la presente Ley. En el caso que el cesante señale haber realizado ahorro voluntario, las Administradoras de Fondos de Cesantías deberán, notificar el monto ahorrado voluntariamente al Mecanismo de Protección al Cesante. La información correspondiente al promedio del salario mensual devengado durante el último año de trabajo de la persona cesante provendrá de lo reportado a las Cajas de Compensación Familiar.  El cesante que cumpla con los requisitos de acceso será incluido por las Cajas de Compensación Familiar en el registro para ser beneficiario del pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, y de la transferencia económica por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV por un periodo de cuatro (4) meses, dividida en mensualidades decrecientes por igual número de meses, remitiéndolo a las agencias de gestión y colocación de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, para iniciar la ruta de empleabilidad.  En el caso de haber realizado ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente recibirá el incentivo monetario correspondiente, de acuerdo con la reglamentación que el Gobierno Nacional expida para tal fin.  La decisión negativa respecto a la postulación del trabajador para recibir los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante es susceptible de los recursos de Ley, que deberán formularse ante la Caja de Compensación Familiar como administradora respectiva del FOSFEC.  **Parágrafo 1.** Para que proceda el traslado del ahorro voluntario de cesantías, de conformidad con lo señalado con en el parágrafo del artículo 7 de la presente ley, el FOSFEC deberá entregar al cesante la certificación que acredite el cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario del mecanismo de protección al cesante.  **Parágrafo 2.** Se priorizarán las peticiones presentadas por los cesantes que sean madres o padres cabeza de familia. |
| **Artículo 4°. Pago de prestaciones económicas de forma decreciente.** La transferencia económica a la que se refiere el literal b del artículo 2 de la presente ley, por un valor de uno punto cinco (1.5) SMMLV, se hará con cargo a la Subcuenta de Prestaciones Económicas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante- FOSFEC, hasta donde permita la disponibilidad o tope máximo de esta Subcuenta, será entregada hasta por un periodo de cuatro (4) meses de manera decreciente, de la siguiente manera:   1. 40% de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes 2. 30% de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes 3. 20% de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes 4. 10% de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes. |
| **Artículo 5.** Modifíquese el artículo 12 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así.  Artículo 12. Tipo, periodo y pago de los beneficios. Los trabajadores dependientes o independientes que cumplan con el requisito de aportes a Cajas de Compensación Familiar recibirán un beneficio, con cargo al FOSFEC, que consistirá en aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, calculado sobre un (1) SMMLV.  El cesante que así lo considere, podrá con cargo a sus propios recursos, cotizar al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones por encima de un (1) SMMLV.  Los beneficios antes señalados se pagarán por un máximo de seis (6) meses.  Si un trabajador dependiente o independiente, además de realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar, voluntariamente hubiera ahorrado en el Mecanismo de Protección al Cesante, recibirá como beneficio monetario un valor proporcional al monto del ahorro alcanzado con cargo al FOSFEC. |
| **Artículo 6.** Modifíquese el artículo 15 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedara así**:**  Artículo 15. Prohibición de recibir los beneficios con cargo al FOSFEC. No podrán recibir beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC):  a. Los trabajadores cesantes que, luego de terminar una relación laboral, mantengan otra(s) vigente(s) o haya(n) percibidos beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, durante seis (6) meses continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años.  b. Quienes obtuvieren mediante simulación o engaño algún tipo de beneficio del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), previa comprobación de tal situación a través de sentencia judicial proferida por la autoridad competente. La Caja de Compensación Familiar que tenga conocimiento de tal hecho compulsará copias a la autoridad competente para que adelante la respectiva investigación.  c. Los trabajadores cesantes a quienes se les haya asignado y girado estos beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), y que la transferencia económica no sea cobrada en el término de cuatro (4) meses, será reintegrada al FOSFEC. Para el caso de los aportes al Sistema de Seguridad Social, se procederá conforme con lo estipulado en el inciso siguiente.  Quienes reciban los beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), desconociendo lo indicado anteriormente, perderán el beneficio y deberán devolver lo pagado, más sus intereses, sumado a las acciones penales a que haya lugar.  **Parágrafo 1.** Los beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC, serán incompatibles con toda actividad remunerada y con el pago de cualquier tipo de pensión.  **Parágrafo 2.** Las Cajas de Compensación Familiar no serán responsables por los pagos que realicen en exceso, con ocasión de la ausencia oportuna de reporte de la nueva vinculación laboral o fuente de ingresos por parte del cesante. Tampoco serán responsables por los pagos indebidos realizados como consecuencia de la información imprecisa o desactualizada generada en el marco de los procesos de reporte, cargue o actualización de los sistemas de información o bases de datos oficiales, sin perjuicio de las acciones que deban emprender para el proceso de recuperación del pago. |
| **Artículo 7.** Adiciónese el numeral 8 al Parágrafo 1 del artículo 3 de la ley 789 de 2002:  **8**.El o la cónyuge o compañero(a) permanente del trabajador afiliado que no cuente con vinculación laboral o ingreso alguno y que realice actividades de cuidado respecto de cualquier persona a cargo del trabajador en los términos previstos en el presente artículo. La cuota monetaria será otorgada a aquellos trabajadores afiliados cuya remuneración mensual fija o variable o la del hogar no sobrepase los dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.  Para efectos de la presente Ley, se entenderá por cuidador la persona, profesional o no, que apoya en la realización de las tareas básicas de la vida cotidiana de una persona con discapacidad debidamente certificada por la Entidad Promotora de Salud -EPS- quien, sin la asistencia de la primera, no podría realizarlas. El servicio de cuidado o asistencia personal estará siempre supeditado a la autonomía, voluntad y preferencias de la persona con discapacidad a quien se presta la asistencia.  Los beneficiarios dependientes que aspiren obtener el beneficio previsto para cónyuges que realizan actividades de cuidado, deberán certificar ante la Caja de Compensación Familiar que no cuentan con una fuente formal directa de ingresos y no realizan una actividad formal remunerada.  Para efectos de la entrega de este beneficio, será necesario tener la certeza médica expedida por la EPS, IPS o entidad competente, sobre la situación de discapacidad de la persona que requiere asistencia en actividades de higiene, aseo o alimentación, ayuda en la administración de medicamentos por vía oral. Labores que pueden ser desempeñadas por un cuidador, que para efectos de la presente Ley es el cónyuge o compañero(a) permanente |
| **Artículo 8.** Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 9 de la ley 789 de 2002, el cual quedará así:  **PARÁGRAFO 2**. Afiliación automática de pensionados al sistema de subsidio familiar. Los trabajadores que hubieren acreditado veinticinco (25) o más años de afiliación al Sistema de Subsidio Familiar, a través de una Caja de Compensación Familiar, serán afiliados automáticamente al Sistema de Subsidio Familiar en calidad de pensionados por fidelidad de manera inmediata en la última Caja de Compensación Familiar a la que estuvo afiliado, una vez sea reconocida su pensión por parte del Sistema General de Pensiones o por el Sistema de Riesgos Laboralesy tendrán derecho a los programas de capacitación, recreación y turismo social a las tarifas más bajas de cada Caja de Compensación.  Reconocida la pensión, la administradora correspondiente tendrá un (1) mes para enviar la información y soportes pertinentes a la Caja de Compensación Familiar respectiva para proceder a la afiliación. |
| **CAPÍTULO II**  **Medidas para el fortalecimiento del Servicio Público de Empleo** |
| **Artículo 9.** Adiciónese un parágrafo al artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 en los siguientes términos:  Parágrafo 4. Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, las Cajas de Compensación Familiar podrán prestar servicios de gestión y colocación de empleo y procesos de capacitación; a toda la población que se encuentre desempleada, y que no cumpla con los requisitos para acceder a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, siempre y cuando para tal fin no se destinen recursos con cargo al FOSFEC adicionales a los que se dispongan para la población beneficiaria. |
| **Artículo 10.** Modifíquese el artículo 29 de la ley 1636 de 2013, el cual quedara así:  Artículo 29. Servicios de gestión y colocación de empleo se entienden por servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los prestadores del servicio público de empleo.  1. todas aquellas actividades que faciliten el encuentro entre oferta y demanda laboral.  2. todas aquellas actividades que conlleven al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo.  **Parágrafo 1**. El Ministerio de trabajo fijará las reglas para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.  **Parágrafo 2.** Las cajas de compensación familiar deberán prestar servicios de gestión y colocación previa autorización de la autoridad competente. |
| **Artículo 11.** Modifíquese el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:  Artículo 31. Del carácter obligatorio del registro de vacantes en el Servicio Público de Empleo. Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno. Posterior a la remisión de los oferentes o buscadores de empleo realizada por el prestador, los empleadores están obligados a reportarle al prestador, los oferentes colocados; o, en su defecto las razones de no colocación. Este proceso deberá realizarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la remisión efectuada por el prestador. Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará las sanciones para los empleadores que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo. |
| **Artículo 12.** Adiciónese en el artículo 37A a Ley 1636 2013, el cual quedará así;  Artículo 37A. Las agencias de gestión y colocación deempleo promoverán el trabajo rural y en municipios con altos índices de desempleo.  La agencia realizará un constante monitoreo de la evolución de la empresa que haya ofertado la vacante y recibirá las peticiones que la empresa haga sobre las capacitaciones de empleo y emprendimientos que requiera especialmente para lograr mejores prácticas laborales lo cual será informado al SENA para que en menos de un (1) mes emita comunicación indicando los recursos que actualmente presta sobre el respectivo tema. |
| **Artículo 13.** Las empresas podrán solicitar acompañamiento para la generación de empleos sostenibles a la agencia pública de empleo, para lo cual, el SENA impartirá una capacitación formativa, sin ningún costo, en todo el territorio colombiano.  A ella podrán asistir representantes y directivos de MiPymes y emprendedores que cuenten con los requisitos que para el caso definirá el Ministerio del trabajo**.** |
| **Artículo 14.** Las agencias de gestión y colocación de empleoen su conjunto, bajo la coordinación del Servicio Público de Empleo y con acompañamiento de la Cámara de Comercio encargada en el territorio, deberán presentar un informe de los municipios en donde se haya logrado ocupar y ofertar menos vacantes laborales y sobre estos se realizarán prioritariamente labores correspondientes para dinamizar la consecución de empleos. |
| **Artículo 15.** Modifíquese el artículo 24 de la ley 1636 de 2013, el cual quedará así.  Artículo 24. objeto del sistema de gestión de empleo. El sistema de gestión de empleo para la productividad tiene por objeto integrar, articular, coordinar, promover y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyen al encuentro entre oferta y demanda de trabajo a superar los obstáculos que impidan la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando las acciones de gestión de empleo de carácter local nacional y transnacional.  El sistema comprende las obligaciones, las instituciones públicas y privadas y mixtas; las normas, procedimientos y regulaciones; y los recursos públicos y privados orientados al mejor funcionamiento del mercado de trabajo.  El Ministerio de Trabajo reglamentará la integración y funcionamiento del Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad que comprende las funciones de:  a. La dirección y regulación de la gestión de empleo.  b. La operación y prestación de los servicios de gestión y colocación.  c. La inspección, vigilancia y control de los servicios. |
| **CAPÍTULO III**  **Medidas para el fomento del empleo juvenil** |
| **Artículo 16.** **Certificaciones para aspirar a empleos públicos y privados.** Las certificaciones debidamente emitidas por Instituciones de Educación Superior IES, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, las Escuelas Normales Superiores o el SENA, en donde conste que se esté llevando a cabo el trámite administrativo de expedición del título o certificados, del estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, así como del Subsistema de Formación para el Trabajo, porque este ya cumple con los requisitos para obtenerlo, serán válidos para aspirar a empleos en el sector público y privado. Una vez emitido el título o certificado, el egresado deberá presentarlo, si así se lo requiere la entidad.  Para las convocatorias de empleo y postulación para concursos que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil, serán válidas las certificaciones que emitan las Instituciones de Educación Superior, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, las Escuelas Normales Superiores o el SENA, en donde conste que se esté llevando a cabo el trámite administrativo de expedición del título o certificado de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, así como del Subsistema de Formación para el Trabajo.  **Parágrafo 1.** Lo dispuesto en este artículo, solo aplicará a las convocatorias de empleo y postulación para concursos que se desarrollen a partir de la entrada en vigor de la presente ley.  **Parágrafo 2.** El ejercicio de las profesiones reguladas seguirá siendo regido por las disposiciones vigentes sobre la materia y las certificaciones a las que se refiere el presente artículo no habitarán al titular de estas para ejercer la profesión respectiva. |
| **Artículo 17.** Modifíquese inciso 6 del artículo 87 de la ley 1328 de 2009, el cual quedará así:  También se podrá crear como parte de los incentivos la contratación de seguros que cubran los riesgos de invalidez y muerte del ahorrador, cuya prima será asumida por el Fondo de Riesgos Profesionales. El pago del siniestro se hará efectivo mediante una suma única. Los seguros que se otorgan a través de los Beneficios Económicos Periódicos en cualquiera de sus modalidades podrán amparar los riesgos económicos derivados de la maternidad |
| **Artículo 18.** La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga todas las normas que le sean contrarias. |

Atentamente,

|  |  |
| --- | --- |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **HENRY FENANDO CORREAL HERRERA**  Representante a la Cámara  Coordinador ponente | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA**  Representante a la Cámara  Coordinador ponente |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **JAIRO GIOVANNY CRISTANCHO**  Representante a la Cámara  Ponente | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **JAIRO REINALDO CALA**  Representante a la Cámara  ponente |

1. Departamento Nacional de Estadística – DANE, página web, extraída en el año 2021, mes de agosto. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo> [↑](#footnote-ref-1)
2. Ibíd. [↑](#footnote-ref-2)
3. Portal de noticias “El Empleo”, página web, extraída en el año 2021, mes de agosto. <https://www.elempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/desempleo-en-colombia-disminuyo-durante-marzo-de-2021-6295> [↑](#footnote-ref-3)
4. Departamento Nacional de Estadística – DANE, página web, extraída en el año 2022, mes de enero. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ibíd. [↑](#footnote-ref-5)
6. Universidad Nacional de Colombia, 2020. *Impacto de la pandemia covid-19 sobre el mercado laboral en Colombia: el papel del empleo en la recuperación económica.* [↑](#footnote-ref-6)
7. Colombia tiene una población total, según el DANE de 48.258.494, cifras al año 2018, de donde s/n DANE, el 51,2% son mujeres y hombres 48,8%; el 13,5%, es decir, 6.514.897 son mayores de 60 años y afiliados al SSF 1.628.724 [↑](#footnote-ref-7)