



# ANALES DEL CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. PROYECTOS DE ACUERDO

AÑO II N°. 3275 DIRECTOR: NEIL JAVIER VANEGAS PALACIO DICIEMBRE 01 DEL AÑO 2021

TABLA DE CONTENIDO	Pág.
<b>PROYECTO DE ACUERDO N° 521 DE 2021 PRIMER DEBATE</b> “POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE PRIMER EMPLEO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES” .....	14397

## PROYECTO DE ACUERDO N° 521 DE 2021

### PRIMER DEBATE

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE PRIMER EMPLEO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

#### **1. OBJETO DEL PROYECTO**

El objetivo del presente proyecto de acuerdo es establecer los lineamientos generales de la Política Pública Distrital de Primer Empleo, atendiendo a las disposiciones de la Ley 1429 de 2010 “*Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*”, con el fin de impulsar el acceso al primer empleo en la ciudad, por medio de ofertas de empleo, educación y capacitación para personas jóvenes, en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad; Mujeres mayores de 40 años de edad, cabezas de familia de estratos 1 y 2; personas que devenguen menos de 1.5 SMMLV; así mismo para la población rural, víctimas del conflicto armado interno, reincorporados y migrantes, atendiendo para ello los enfoques diferenciales de género y territorial.

En tal sentido, se pretende fomentar la generación de ofertas de primer empleo a través de capacitación a las MIPYMES sobre los beneficios que trata la Ley 1429 de 2010, articulación con entidades públicas y privadas, así como la creación de un sistema de información donde se centralizan las vacantes ofertadas y los perfiles que quieren acceder al primer empleo en la ciudad.

#### **2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

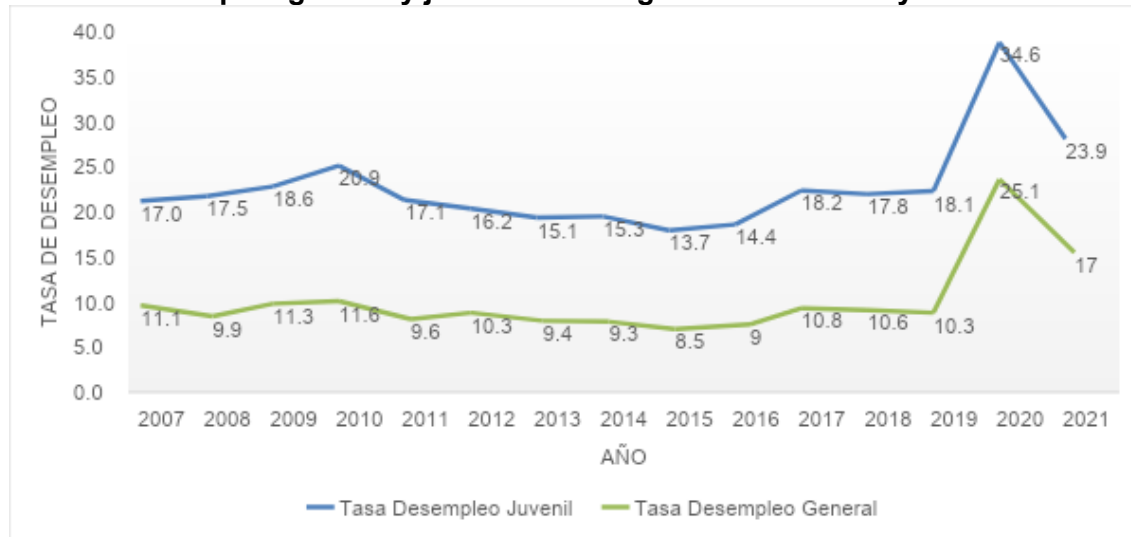
##### **1. Justificación del proyecto**

##### **Situación Laboral**

Consecuencia de la pandemia COVID-19 sumada a los efectos negativos de la falta de una política de estado en materia de empleo y formalización laboral, la situación económica y social de la ciudad tuvo grandes cambios, entre esos lo que corresponde a empleo, ingreso y pobreza. De acuerdo con

el DANE, la tasa de desempleo de Bogotá llegó a 16,1% en el trimestre junio- agosto 2021, y aunque está 8 puntos porcentuales (p.p.) por debajo de la tasa de desempleo de 2020, sigue siendo una de las más altas de los últimos 15 años.

#### Tasa de desempleo general y juventud de Bogotá. Trimestre Mayo-Julio 2007-2021

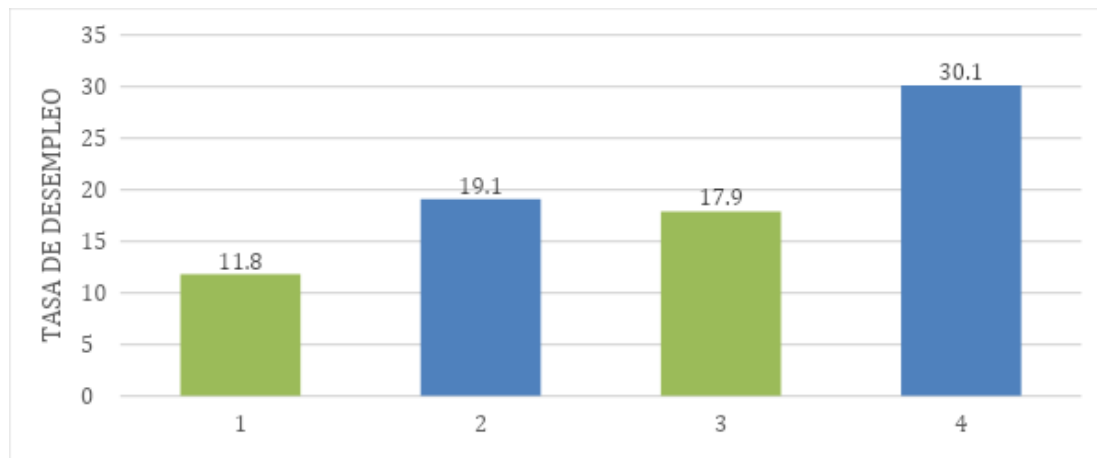


Fuente: DANE 2021. Elaboración propia.

Así mismo, la juventud fue altamente golpeada en materia de empleabilidad, pues en el año 2020 se presentó un aumento del desempleo en 16,5 p.p. para el trimestre mayo-julio respecto al año 2019. En el año 2021 la tasa de desempleo se ubica en 23,9%, 10,7 p.p. por debajo del 2020, pero evidentemente no se acerca a la tasa de desempleo del año 2019. Se puede observar una brecha de 6,9 p.p. entre la tasa de desempleo general y la juvenil, evidenciando la difícil situación en la que se han encontrado las y los jóvenes para ingresar al mercado laboral.

El panorama laboral para las mujeres no es distinto y la pandemia empeoró mucho más su situación. A nivel nacional en el 2021, la tasa de desempleo para las mujeres se ubicó en 19,1%, estando en 7,3 p.p. por encima de la tasa de desempleo de los hombres. Para las mujeres jóvenes el desempleo es mucho más alto, ubicándose en 30,1%, con una brecha de 12,2 p.p. respecto a la tasa de desempleo juvenil de los hombres. Esta pérdida de empleo es debido a que se encontraban empleadas en los sectores más afectados como son el turismo, manufacturas y restaurantes.

#### Tasa de desempleo general y juventud Nacional. Trimestre Mayo-Julio 2007-2021



Fuente: DANE 2021. Elaboración propia

La reducción de las horas de trabajo remunerado para las mujeres dio como resultado, que las mujeres ganan menos, ahorran menos y fueran más propensas que los hombres a caer en la pobreza. Esto indica que se requiere de acciones contundentes para fomentar nuevamente el empleo en las mujeres, dado su alto grado de vulnerabilidad.

Así mismo, las mujeres son excluidas del mercado laboral cuando pertenecen a los quintiles de ingreso más bajos, tienen hijos de menos de 6 años, alcanzan niveles educativos menores y son más jóvenes, además cuando se dedican a labores del cuidado en el hogar. Reducir estas barreras hace parte de las políticas que se implementen para la reactivación económica de la ciudad, permitiendo generar empleo en mujeres jóvenes, mayores de 40 años, de bajos ingresos y madres cabeza de hogar para reducir las brechas de género en materia de empleabilidad.

Por su parte, la juventud presenta diferentes barreras para ingresar al mercado laboral pues *“mientras 80 % de los universitarios consiguen un trabajo en el primer año después de graduarse, esta cifra es de 65 % para quienes terminan carreras tecnológicas y de 30 % para técnicos”* lo que deja en evidencia una problemática especialmente para quienes no tienen título universitario. Así mismo se presentan otras barreras como la falta de experiencia laboral o de títulos académicos.

El 81% de los jóvenes que hicieron parte de un estudio de ManpowerGroup, en Latinoamérica, reportaron dificultades para encontrar trabajo; además, según sus vivencias, determinaron las principales razones por las que no los contratan:

- Falta de experiencia (58%)
- Idiomas (17%)
- Conocimientos técnicos (15%)
- Habilidades blandas (4%).

Siendo la falta de experiencia laboral la principal razón, lo cual es preocupante debido a que los y las jóvenes al terminar sus estudios buscan empleo y al carecer de este requisito, disminuyen la probabilidad de encontrar uno. Por eso las políticas deben estar enfocadas a fomentar la empleabilidad de jóvenes sin experiencia y acceso al primer empleo.

Adicionalmente, se presentó un aumento en la informalidad laboral, acrecentando aún más la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas con empleo informal, quienes no pueden acceder a seguridad social, a salud, pensión y riesgos laborales. Actualmente en la ciudad, la tasa de informalidad se encuentra en el 41.2% y hubo un aumento del 7% en los trabajadores cuenta propia, evidenciando diferentes salidas laborales que encuentran las personas ante el aumento del desempleo.

La OIT indica que la crisis de la COVID-19 afecta de forma desproporcionada a grupos poblacionales y trabajadores de sectores específicos como son las mujeres, jóvenes, personas de la economía informal y trabajadores del sector turístico, minoristas y de manufactura, por lo que hace un llamamiento a los gobiernos a que aplique políticas que den prioridad a la creación de trabajo decente para todos y que subsanen las desigualdades y crear medidas específicas de promoción del empleo de calidad y el desarrollo económico, la protección de los trabajadores, la protección social universal y el diálogo social.

Otros grupos que presentan también grandes dificultades para acceder a un empleo en el país las cuales se identifican en el *Informe Nacional de Empleo Inclusivo en Colombia INEI* como son:

- La población víctima a 2017 tuvo una tasa de desempleo del 63%. Las razones principales de no encontrar empleo están 53.5% no hay oportunidades para población víctima, 29.2% no contar con la formación y 10.8% no tener la experiencia requerida. Los mayores porcentajes de grupos poblacionales víctima desempleados son las mujeres, los jóvenes, los indígenas y los afros. Así mismo, quienes lograron acceder al mercado laboral el 93% se encontraba en la informalidad.
- Las personas en condición de discapacidad el 80% de quienes trabajan se encuentran inmersos en la informalidad, el 37.1% manifiesta no tener experiencia laboral y más del 80% ganan menos de \$500.000. En el Servicio Público de Empleo, se evidencia que 29.6% de las personas con discapacidad inscritas habitan en Bogotá y que solo el 49.2% de las vacantes incluía dentro de las opciones la posibilidad de contratar a una persona con discapacidad.
- La población migrante permanente a 2019 presenta tasas de desempleo del 14.4% y los migrantes que llevan menos de 1 año en el país la tasa de desempleo es del 20.7%. Más del 80% se encuentra en un empleo informal y el 63% recibía un ingreso mensual igual o inferior a 1 SMMLV.

- Las personas en proceso de reintegración y desmovilizados tienen una tasa de desempleo del 18.2% y 26% respectivamente. El 69% de los ocupados se encuentran en la informalidad y el 95,2% de las personas en proceso de reintegración devengaron menos de 2 salarios mínimos. Ante este panorama, hay otras barreras para acceder al empleo por parte de estas personas, pues existe cierta resistencia por parte de los empleadores del país a vincular personas en proceso de reincorporación.

Ante esta situación, se deben buscar estrategias y acciones afirmativas para garantizar el acceso a empleo digno para esta población vulnerable, que en la mayoría de los casos se encuentra en situación de pobreza o con bajos ingresos y que tienen grandes barreras para el acceso al empleo y falta de acompañamiento institucional para propiciar.

### **El Primer empleo**

De acuerdo con la OIT, las estrategias de primer empleo surgen con la intención *de alterar, en la juventud, las trayectorias laborales, bajo la premisa de que las primeras experiencias laborales marcan el desarrollo personal y profesional de las personas*". Son una respuesta a problemáticas del empleo juvenil como son:

- Tasas de desempleo más altas que la de los adultos
- Precaria inserción laboral y alta tasa de informalidad
- Alta rotación laboral y duración del desempleo
- Jóvenes nini (ni estudia ni trabaja)

Pero se hace necesario garantizar que este primer empleo sea de calidad, debido a que una buena inserción laboral inicial redundará en empleos de mejor calidad en el futuro. En América Latina se encuentran presentes los contratos de aprendizaje, programas de capacitación laboral, subsidios al empleo, como es el caso de la Ley 1429 de 2010 en Colombia, o regímenes especiales para jóvenes, como en Paraguay donde los contratos de primera experiencia laboral, no pueden tener una extensión menor a seis meses ni mayor a un año o en Paraguay que cubre a los jóvenes de 15 a 24 años solo cuando estos no cuentan con ninguna experiencia previa de trabajo formal.

El primer empleo, como indica la OIT, no es solo garantizar el acceso al empleo, sino que se requieren estrategias que permitan sostener o mantener la experiencia en el puesto de trabajo, como es el caso de los subsidios a la contratación, debido a que debe pensarse en mejorar la calidad de vida de la juventud, con empleo de larga duración minimizando la rotación entre empleos y permitiendo adquirir experiencia laboral para poder acceder a otros empleos a futuro.

### **La Ley de empleo y emprendimiento juvenil**

La ley 1780 de 2016, ley de empleo y emprendimiento juvenil surge como iniciativa para eliminar las barreras que impiden que los jóvenes tengan acceso al mercado laboral y se demuestra en las altas tasas de desempleo juvenil en el país. Dentro de esta ley, se destaca la promoción del empleo juvenil en el sector público, la primera en cuanto "*Desarrollo de programas de jóvenes talentos*" con el fin de crear incentivos a jóvenes talentos sin experiencia que promueva su vinculación y promoción, de acuerdo con sus méritos, dentro de las entidades públicas, beneficios para la acreditación de la situación militar, oportunidades de prácticas laborales en el Estado y modificaciones en las plantas de personas para que al menos el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieren experiencia profesional y permitan la vinculación de jóvenes recién egresados.

Respecto a este último aspecto, de acuerdo con una investigación realizada por el equipo del H.C. Julian Rodriguez Sastoque, se evidencia que pocas entidades han cumplido con este requisito de modificación de plantas de personal para asegurar la vinculación de jóvenes sin experiencia en las entidades a nivel nacional. Tan sólo 8 de 21 (38%) entidades a nivel nacional, han efectuado modificaciones a la planta de personal, se han vinculado varios jóvenes a las plantas, pero tan sólo 6 entidades han realizado la creación de nuevos empleos, lo que impide cumplir con el 10% de vinculación de jóvenes.

El panorama no es diferente a nivel distrital, pues de las 25 entidades tan sólo 6 (24%) han modificado la planta de personal, han vinculado jóvenes, pero tan sólo 3 entidades han creado nuevos empleos, por lo que no se garantiza puestos de trabajo que no exijan experiencia, lo que impide cumplir con el 10% de vinculación de jóvenes.

ORDEN	ENTIDAD	Modificaciones de la planta de personal	Jovenes vinculados	Nuevos empleos creados desde 2018
NACIONAL	DANE		5 jovenes	
	DNI		4 jovenes.	
	DNP		8 jovenes	47 empleos
	ICBF	X	176 jovenes	3 empleos
	PROSPERIDAD SOCIAL			
	MIN. CIENCIA TECNOLOGIA E INNOVACION		1 joven	
	MIN. AGRICULTURA			
	MIN. AMBIENTE			
	MIN. COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO		6 jovenes	
	MIN. DEFENSA		33 jovenes	
	MIN. EDUCACIÓN		3 jóvenes	
	MIN. HACIENDA	X	21 jovenes	
	MIN. JUSTICIA	X	6 jovenes	
	MIN. VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO	X	4 jovenes	5 empleos
	MIN. DEPORTE	X	4 jovenes	
	MIN. INTERIOR	X	13 jóvenes	60 empleos
	MIN. TRABAJO	X	19 jovenes	
	MIN. SALUD		5 jovenes	
	MIN. TRANSPORTE			
PRESIDENCIA	X	25 jovenes	2 empleos	
MIN. TIC		2 jovenes	198 empleos	
DISTRITAL	ACUEDUCTO	X	31 personas	
	IDARTES		14 jóvenes. más del 10% de la planta permanente y temporal.	
	IDIPRON		2 jovenes	
	IDPAC		La entidad ha vinculado a 3 personas	
	IDIRD		1 persona vinculada	
	IDT			
	IDCBIS			
	IDU		tres (3) jóvenes	
	UAESP		4 jovenes	
	SEC. HABITAT			
	SEC. AMBIENTE			
	SEC. DESARROLLO ECONOMICO		3 jovenes	
	SEC. HACIENDA	X	20 jovenes	
	SEC. MOVILIDAD		11 jovenes	
	SEC. MUJER		7 jovenes	
	SEC. SEGURIDAD		62 jovenes	
	SEC. INTEGRACION	X	9 jovenes	
	SEC. SALUD	X	5 jovenes	1 empleo
	SEC. PLANEACION		2 jovenes	
	SEC. JURIDICA		6 jovenes	
SEC. GOBIERNO	X	26 joevenes	193 empleos	
SEC. CULTURA	X	5 jovenes	6 empleos	
SEC. EDUCACIÓN		14 jovenes		
METRO				
TRASNMILENIO				

Fuente: Respuesta Derechos de petición. Elaboración propia

Se debe incentivar la modificación de las plantas de personal en las entidades del distrito para que garantice la vinculación de jóvenes, porque de lo contrario, es difícil cambiar la situación de los jóvenes en cuanto a superar las barreras que le impiden ingresar al mercado laboral.

## 2. Sustento Jurídico

### 1. Tratados internacionales

#### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

##### **Artículo 6**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

### 2. Nivel Constitucional

#### **Preámbulo**

“El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente”

**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 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.



**Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

**Artículo 57.** La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

**Artículo 334.** La dirección general de la economía estará a cargo del Estado.

(...)

El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar, de manera progresiva, que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo al conjunto de los bienes y servicios básicos. También para promover la productividad y competitividad y el desarrollo armónico de las regiones.

## 2. Leyes

### ***Ley 1429 de 2010 “Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo”***

**Artículo 3°.** Focalización de los programas de desarrollo empresarial.

(...)

**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.

### ***Ley 1780 de 2016 “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”***

**Artículo 8°.** Promoción de empleo y emprendimiento juvenil. Las entidades del Estado que administren y ejecuten programas de emprendimiento, en el marco de la Política Nacional de Emprendimiento, fortalecerán su presencia institucional para incentivar y promover el empleo y el emprendimiento juvenil, con especial énfasis en la ruralidad, minorías étnicas del país y jóvenes inmersos en el proceso de post conflicto.

## 3. Normas distritales

**Decreto 380 de 2015** "Por el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, D.C., y se dictan otras disposiciones."

**Acuerdo Distrital 761 de 2020** “Por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”

#### **4. Jurisprudencia**

##### **Sentencia C – 200 de 2019**

“el derecho al trabajo goza de tres dimensiones. Primero, es valor fundante del Estado Social de Derecho porque orienta las políticas públicas y las medidas legislativas. En segundo lugar, es un derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que, por una parte, le otorga el carácter de fundamental y, de otra, le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. Por último, es un principio rector que limita la libertad de configuración normativa del Legislador, pues impone un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias”

#### **3. COMPETENCIA**

La competencia del Concejo de Bogotá, D.C. para aprobar esta iniciativa se sustenta jurídicamente en el numeral 1° del artículo 12 del Decreto 1421 de 1993 (Estatuto Orgánico de Bogotá), que establece:

Artículo 12 - Atribuciones. Corresponde al Concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y a la ley:

1. Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito.

*25. Cumplir las demás funciones que le asignen las disposiciones vigentes*

#### **4. IMPACTO FISCAL**

Teniendo en cuenta que la Ley 819 de 2003, en su artículo 7, 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; Por lo anteriormente expuesto esta iniciativa no genera gasto o impacto fiscal, ni implica la apropiación de recursos adicionales a los sectores y entidades responsables de su implementación; y debido a que el proyecto busca fortalecer políticas públicas y acuerdos distritales ya existentes esta no genera gastos.

Cordialmente,

**JULIAN DAVID RODRÍGUEZ SASTOQUE**

Concejal de Bogotá D.C

Partido Alianza Verde

## **PROYECTO DE ACUERDO N° 521 DE 2021**

### **PRIMER DEBATE**

#### **“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LINEAMIENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE PRIMER EMPLEO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

#### **EL CONCEJO DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL**

En uso de sus atribuciones legales, en especial las que le confieren el numeral 3 del artículo 287 de la Constitución Política, los numerales 1 y 3 del artículo 12, el numeral 6 del artículo 155 y el artículo 162 del Decreto Ley 1421 de 1993 y art 74 de la Ley 2010 del 27 de diciembre de 2019

#### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1°. Objeto.** Establecer los lineamientos generales de la Política Pública Distrital de Primer Empleo, atendiendo a las disposiciones de la Ley 1429 de 2010, con el fin de impulsar la generación y acceso al primer empleo en la ciudad.

**ARTÍCULO 2°. Enfoques.** La Política Pública Distrital de Primer Empleo deberá formularse teniendo en cuenta los siguientes enfoques:

**Enfoque de Derechos.** Reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de la población vulnerable y de bajos ingresos que accede al primer empleo y garantía de restablecimiento y reparación de derechos en los casos de vulneración.

**Enfoque Diferencial.** Reconocimiento e incorporación de acciones afirmativas que transformen las desigualdades que impiden el ejercicio pleno de la población para acceder a un primer empleo por razones de etnia, cultura, situación socioeconómica, identidad de género, orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, creencia religiosa, ideología y edad.

**Enfoque de Género.** Reconocimiento y transformación de las relaciones de poder que subordinan a las mujeres, con el fin de eliminar las barreras al empleo que producen discriminación y desigualdad de género, con especial énfasis en las mujeres con jefatura de hogar, adultas mayores, con discapacidad, LGTBIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer), NARP (Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera), de comunidades indígenas, rurales, desplazadas e inmigrantes. Reconociendo el papel de la mujer en el desarrollo económico y social de la ciudad.

**Enfoque Territorial.** Reconocimiento de las dinámicas del territorio donde habita la población que accede a un primer empleo, en el contexto ambiental, económico y social, especialmente en el contexto urbano y rural.

**ARTÍCULO 3°. Principios.** Los lineamientos de la Política Pública Distrital de Primer Empleo, se basan en los siguientes principios:

**Universalidad.** La Política Pública está orientada a toda la población que habita en Bogotá D.C., enfatizando en las acciones encaminadas a lograr las mismas oportunidades de aquellos grupos poblacionales que por dificultades en el acceso a bienes y servicios, o por marginación política o sociocultural se encuentran en situación de vulnerabilidad y no han podido acceder al primer empleo.

**Equidad.** La política pública de primer empleo reconoce la heterogeneidad y diversidad de la población en términos de género, edad, nivel de formación educativa, estado de salud, ingresos y condiciones de vulnerabilidad social, por lo cual establece programas y tratamientos diferenciales con especial consideración de aquellos ciudadanos que gozan de especial protección constitucional como madres cabezas de hogar, jóvenes, grupos étnicos, personas en condición de discapacidad, desplazados, personas mayores, migrantes y población rural.

**Participación.** Participación real y efectiva de la ciudadanía y demás actores en el proceso de la formulación de la política pública.

**Territorialidad.** La Política Pública busca la adopción de criterios de implementación y ejecución partiendo de los distintos territorios físicos, políticos, simbólicos y ambientales.

**Reconocimiento de las diferencias.** Valorar la construcción de identidades de género, sexuales, étnicas, raciales, culturales, religiosas, ideológicas, territoriales, de discapacidad, etareas (sic), de origen geográfico y otras, que históricamente han sido motivo de discriminación, desigualdad y subordinación.

**Trabajo Decente y Digno.** Brindar las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad y demás disposiciones relacionadas con el trabajo digno. Así mismo, brindar las garantías para desarrollar el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación.

**Gradualidad.** Implementar los aspectos sustanciales y operativos de la Política Pública Distrital de Primer Empleo, estableciendo unos tiempos y recursos presupuestales que la hagan sostenible y que permitan la ejecución escalonada de la misma en todo el territorio urbano y rural del Distrito Capital.

**Sostenibilidad.** La implementación de la política pública podrá ser financiada con recursos del Distrito Capital, la Nación, cooperación internacional, el sector privado y, en general, todos aquellos recursos dirigidos a la protección social y superación de la pobreza.

**Concurrencia.** Implementar en forma conjunta y articulada la Política Pública Distrital de Primer Empleo entre las entidades de la Administración Distrital, sectores Central, Descentralizado y Localidades, en el marco de sus respectivas competencias y dando cumplimiento a la misma de manera eficiente y eficaz.

**Planificación y Seguimiento.** Una política con indicadores de seguimiento y evaluación permanentes, para garantizar que su ejecución se ajuste a lo previsto y se pueda medir el impacto y sus efectos.

**ARTÍCULO 4°. Lineamientos.** La política pública Distrital de Primer Empleo, deberá formularse a partir de los siguientes lineamientos:

- Diseñar e implementar estrategias, programas y proyectos encaminados a garantizar el acceso al primer empleo en el Distrito Capital para la población que trata la Ley 1429 de 2010, así como para la población rural, ciudadanos reincorporados, personas víctimas del conflicto armado interno y migrantes, con enfoques diferencial territorial y de género.
- Establecer estrategias que fomenten la generación de oferta de primer empleo en el Distrito Capital para la población que trata la Ley 1429 de 2010, la población rural, ciudadanos reincorporados, personas víctimas del conflicto armado interno y migrantes, con enfoques diferencial territorial y de género.
- Diseñar estrategias y aplicar herramientas que promuevan la permanencia en el puesto de trabajo para la población beneficiaria del primer empleo, como subsidios a la contratación, descuentos tributarios, entre otros.
- Ofrecer e implementar programas de jóvenes talentos en el Distrito con el fin de impulsar efectivamente la vinculación laboral de jóvenes, en concordancia con los artículos 11° y 12° de la Ley 1780 de 2016.
- Adelantar las gestiones administrativas y provisiones presupuestales necesarias para la modificación de las plantas de personal y garantizar que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieren experiencia profesional, en cumplimiento del artículo 14° de la Ley 1780 de 2016 y en concordancia con los artículos 2.2.12.1 y 2.2.12.2 del Decreto 1083 de 2015 respectivamente.
- Aumentar la oferta de primer empleo en las alcaldías locales, que permitan la empleabilidad de personas que habitan el territorio, con el fin de generar desarrollo económico y productivo con sentido de pertenencia.
- Fomentar la generación de oferta de primer empleo relacionada con el sector turístico, empleos verdes, y la conservación y/o restauración de áreas rurales de la ciudad.
- Generar oferta de primer empleo en el marco de la implementación de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET de la ciudad.

- Facilitar el acceso a programas de formación técnica, capacitación laboral y alternativas de estudios en educación básica, educación media, formación para el trabajo y educación superior para la población que trata la Ley 1429 de 2010, así como para la población rural, ciudadanos reincorporados, personas víctimas del conflicto armado interno y migrantes que accedan al primer empleo.
- Fomentar el acceso a capacitación en materia de la Ley 1429 de 2010, para que las MIPYMES en el Distrito puedan acceder efectivamente y de manera oportuna a los incentivos de generación de primer empleo, de cara a la reactivación económica.
- Promover la cultura del primer empleo en el Distrito Capital, la cual debe provenir de las Instituciones de Educación Superior, las entidades públicas y privadas, la Administración Distrital, en cabeza de la por parte de la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría de Integración Social.
- Propender por la disminución de la tasa de desempleo en los jóvenes, mujeres y migrantes en el Distrito Capital.
- Aumentar el empleo digno y decente, con criterios de inclusión social e igualdad de oportunidades, que fortalezcan el desarrollo de las localidades y la inclusión productiva de sus habitantes.

**ARTÍCULO 5°. Sistema de Información.** Se publicará en un único sitio web todo lo referente al primer empleo en el distrito, de modo que la ciudadanía, la Administración Distrital, las Instituciones de Educación Superior y las entidades públicas y privadas puedan intercambiar información sobre oferta y demanda laboral. Este sitio web contará con:

- Las vacantes publicadas con la información para que la ciudadanía pueda aplicar, que especifique el perfil, requisitos, salario y demás requerimientos de la entidad que oferta.
- Una base de datos de las personas demandantes de primer empleo, donde se especifique la formación, experiencia laboral y demás datos que considere, para que sean consultados por las entidades.
- Publicación de oferta de capacitación que brinde herramientas para la presentación de hojas de vida, entrevista, regulación del empleo, derechos laborales, entre otros temas relacionados, para facilitar el acceso al primer empleo.

**ARTÍCULO 6°. Articulación.** Se llevarán a cabo todas las acciones necesarias para crear sinergias entre la Administración Distrital, las Instituciones de Educación Superior, el SENA, las instituciones

de educación para el trabajo y el desarrollo humano, el sector privado, estudiantes y las personas en condiciones especiales para trabajar de manera conjunta por el primer empleo digno.

**ARTÍCULO 7°. Homologación de experiencia laboral:** La falta de experiencia se podrá homologar con títulos adicionales y será tomada en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, relación de servicio del sector salud, servicio social obligatorio o voluntariados, en concordancia con lo establecido en el artículo 64 de la Ley 1429 de 2010, modificado por el artículo 18 de la Ley 1780 de 2016.

**ARTÍCULO 8°. Acreditación de la Situación Militar para acceder al empleo:** Para la acreditación de la situación militar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público, las entidades privadas, de nivel central y descentralizado tendrán en cuenta lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, subrogado por el Artículo 42 de la Ley 1861 de 2017.

**ARTÍCULO 9°. Responsables y Competentes.** Corresponde a la Administración Distrital, en cabeza del Sector de Desarrollo Económico, en coordinación con la Secretaría de Educación del Distrito, la Secretaría Distrital de Integración Social y las demás entidades del Distrito competentes, la formulación y socialización de la Política Pública Distrital de Primer Empleo, previa concertación y coordinación con las Secretarías de Planeación y de Hacienda del Distrito.

Así mismo, corresponde a la Administración Distrital en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizar el seguimiento técnico a la ejecución e implementación de la política pública.

**ARTÍCULO 10°. Plazo.** Para el diseño y adopción de la Política Pública Distrital de Primer Empleo, la Administración Distrital actuará en un plazo máximo de doce (12) meses, que rigen a partir de la aprobación del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 11°. Vigencia.** El presente acuerdo rige a partir de su sanción y publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**