



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE
ACUERDO 109 DE 2021

Cartagena de Indias, D. T. y C., 22 de julio de 2022

Señores
CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA
Ciudad

REFERENCIA: PONENCIA DE PRIMER DEBATE PROYECTO DE ACUERDO No 136 de 2022, "POR MEDIO DEL CUAL SE REGLAMENTA EN EL DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS LA LEY 2214 DE JUNIO DE 2022 QUE PROMUEVE LA VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN DE JÓVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS. EMPLEO JUVENIL"

Cordial saludo,

Cumpliendo con el deber asignado por la Mesa Directiva de la Corporación, presentamos ponencia de PRIMER DEBATE al proyecto de acuerdo de la referencia, "POR MEDIO DEL CUAL SE REGLAMENTA EN EL DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS LA LEY 2214 DE JUNIO DE 2022 QUE PROMUEVE LA VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN DE JÓVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS. EMPLEO JUVENIL"

El Proyecto de Acuerdo fue radicado ante esta Corporación por el concejal Javier Julio Bejarano, de la bancada Coalición Alternativa Cartagena, el día 29 de junio de 2022. La Presidencia de este cuerpo edilicio, conforme a las disposiciones de su reglamento interno, designó como ponentes a los concejales Katty Mendoza Saleme, Laureano Curi Zapata y Lúder Ariza San Martín, donde la primera funge como Coordinadora.

La audiencia pública se realizó el día 12 de julio de 2022 en las instalaciones del Concejo Distrital de Cartagena de Indias.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1 Objetivo General

El presente proyecto de acuerdo tiene como fin reglamentar en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias la ley 2214 de junio de 2022, que promueve la vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.

2 Objetivos Específicos

- a) Adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años, bachilleres o egresados de programas de educación técnicos, tecnológicos y de pregrado sin experiencia profesional, conforme al artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y/o de aquellos jóvenes que acrediten sus prácticas como experiencia profesional, sin perjuicio de lo contemplado en la ley 2043 de 2020.
- b) Otorgar, como mínimo, un 10% de prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado que no acrediten experiencia en su campo de saber y que cumplan con los requisitos para su desempeño en empleos de la planta temporal del Distrito.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

- c) Garantizar que, al menos, el diez por ciento (10%) del número de contratos de este tipo que no requieran experiencia profesional, puedan ser provistos con jóvenes que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 de la presente ley, en contratos de prestación de servicios en entidades públicas con personas naturales.
- d) Proveer una parte de los empleos de provisionalidad con jóvenes entre los 18 y 28 años sin experiencia, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo que otorga la carrera a sus titulares, en caso que se presenten vacancias definitivas y garantizar, por lo menos, un 10% de participación de los jóvenes.
- e) Liderar junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, una estrategia para identificar y promocionar vacantes dirigidas a jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral, a fin de procurar la ocupación de, al menos, el 10% del total de las vacantes disponibles.

3 Justificación del Proyecto

El trabajo dignifica al ser humano, este es fundamental para construir nuestros planes de vida, nuestras familias, entrelazarnos con quienes nos rodean, y es la forma más sencilla, pero no menos eficaz de construir sociedad.

No, en vano, entidades mundiales que analizan e impulsan la mejoría de las condiciones laborales y organizaciones que promueven la creación del empleo a nivel local, han constituido teorías sobre el tema, todo esto hace parte del entramado laboral generalizado.

Por lo anterior, el ámbito laboral siempre será un área en la que se pueden presentar mejorías sustanciales, por esto, entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), emiten recomendaciones para los Estados parte. El Estado colombiano crea normas para proteger tanto al trabajo como a los trabajadores, y las ciudades determinan cual es la mejor manera de hacer efectivas estas, de acuerdo con su realidad social y cultural.

Frente a este panorama, existen dos grupos poblacionales que se encuentran en particular riesgo de quedar en desempleo por periodos de tiempo prolongados, estos son los jóvenes y las personas de la tercera edad; los primeros por la falta de experiencia práctica y vínculos con la fuerza laboral activa, los segundos particularmente por asuntos de edad, quienes pasados los 45 años, comienzan a tener problemas de salud u otras obligaciones, que hace que no tengan disponibilidad total para el empleo, por lo que los empleadores tienden a descartarlos a medida que pasa el tiempo; este proyecto de acuerdo se encargará del primer grupo mencionado.

En el informe de la CEPAL (Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe), respecto a la transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral, se menciona que el desempeño de los mercados laborales de la región posee tendencias comunes en torno al escaso crecimiento económico y la disminución de las tasas de ocupación, estas debilidades de los mercados laborales se reflejan en la calidad del empleo y en esta coyuntura, los jóvenes suelen ser la población más afectada. Además, enfrentan problemas estructurales de inserción en el empleo productivo y el trabajo decente. En estos casos, la intervención del Estado es fundamental para facilitar las transiciones exitosas de la escuela al trabajo.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

Para la mayoría de los países de América Latina, el empleo y la integración social de los jóvenes están en la agenda de prioridades. En los últimos años se implementó un conjunto variado de iniciativas en materia de políticas, planes y programas con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Las políticas consideradas se enfocaron, tanto en aspectos de la oferta, (formación, capacitación, guía de carrera y laboral, subsidio para transporte, cuidado, entre otros), como de la demanda (subsidios salariales e incentivos para emprendimiento); así como en la mejora de los sistemas de intermediación laboral.

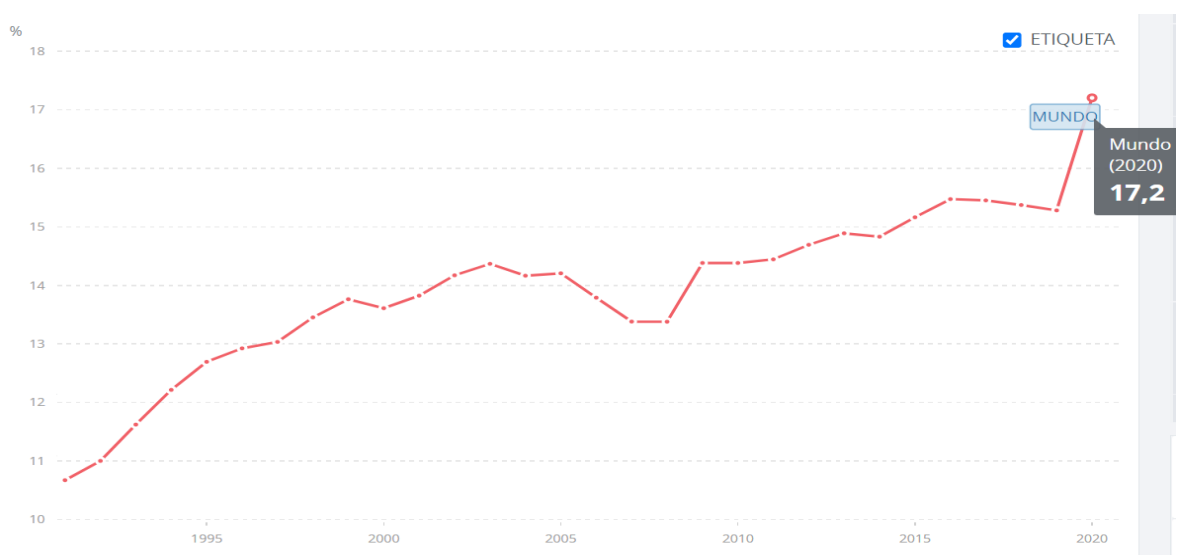
En Colombia se aprobó en 2016 la 'Ley Pro joven', que apoya a los jóvenes en emprendimientos, les permite realizar prácticas en entidades del Estado, vincularse laboralmente a empresas en el sector privado y superar la barrera de no tener libreta militar (para el caso de los hombres), con el fin de que no sea un impedimento para el acceso a los mismos.

Una de las principales problemáticas a la que se enfrentan los jóvenes recién egresados es el difícil acceso a un empleo formal, a raíz de la exigencia de diversos requisitos como la experiencia laboral, condición que, en estas situaciones concretas, denota en negativa por cuanto la regla general es que quien termina de cumplir sus Planes Educativos o Programas académicos, en principio, no cuenta con ningún tipo de experiencia profesional o relacionada con el cargo al que aspira.

• DESEMPLEO EN EL MUNDO

Según datos del Banco Mundial¹, para el año 2020 el 17,2% de los jóvenes del mundo, es decir personas entre 15 y 24 años que no tienen trabajo pero que lo buscan y están disponibles para realizarlo, se encuentran desempleados, esto puede deberse a la volatilidad del mercado laboral, la poca atracción que hay frente a los salarios bajos, la baja empleabilidad de los mismos a causa de su inexperiencia, y la ausencia de puestos de trabajo o renovación generacional que les permita escalar en las empresas.

Así las cosas, el panorama a futuro no parece nada alentador, pues las dinámicas económicas, demográficas y sociales actuales hacen que el problema del desempleo empeore con el tiempo, tal y como se muestra en la siguiente gráfica:



(Fuente: Banco Mundial)

¹ <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.1524.ZS>



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

En los últimos 20 años², la tendencia del desempleo juvenil es al alza, esta circunstancia no se explica con el mero aumento demográfico, pues a mayor cantidad de personas existan, se solicitarán cada vez más bienes y servicios para satisfacer las necesidades de ellos, así que el número de empleos para las personas viene en declive.

De acuerdo con la OIT, en un informe denominado "Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos"³, para el año 2020, La tasa de participación de los jóvenes (de entre 15 y 24 años de edad) en la fuerza de trabajo ha seguido cayendo. Entre 1999 y 2019, a pesar de que la población juvenil mundial ha aumentado de 1000 millones a 1300 millones, el número total de jóvenes que participan en la fuerza de trabajo (los que están empleados o desempleados) ha disminuido, al pasar de 568 millones a 497 millones. Aunque esta tendencia refleja la creciente matriculación en instituciones de educación secundaria y superior, lo que en muchos países se traduce en una fuerza de trabajo más calificada, también pone de relieve el gran número de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben formación (los ninis), la mayoría de los cuales son mujeres jóvenes.

Si, bien, la tasa de desempleo juvenil mundial se sitúa en el 13,6 por ciento, existe una variación regional considerable, que oscila entre el 9 por ciento en América del Norte y África Subsahariana y el 30 por ciento en África Septentrional. El desempleo es más frecuente entre las mujeres jóvenes en la mayoría de las subregiones.

De forma considerable, los jóvenes tienen tres veces más probabilidades que los adultos (la población de 25 años de edad o más) de estar desempleados. Aunque esto obedece en parte a que su limitada experiencia laboral juega en su contra cuando presentan su candidatura para empleos de categoría inicial, también existen importantes barreras estructurales que impiden a los jóvenes incorporarse al mercado de trabajo.

Aproximadamente 41 millones de jóvenes constituyen la «fuerza de trabajo potencial», incluidos aquellos que están disponibles para trabajar, pero no buscan activamente un empleo (lo que a menudo se debe a su desánimo), o los que buscan un empleo, pero no están disponibles para trabajar inmediatamente (por ejemplo, si todavía están finalizando sus estudios).

En todo el mundo, una quinta parte de los jóvenes son ninis, lo que significa que ni están adquiriendo experiencia en el mercado de trabajo, ni recibiendo ingresos provenientes de un trabajo, ni mejorando su educación o sus competencias. Es evidente que no se está aprovechando todo su potencial, aunque muchos tal vez estén contribuyendo a la economía a través del trabajo no remunerado, lo que es particularmente el caso de las mujeres jóvenes. A escala mundial, las mujeres jóvenes tienen dos veces más probabilidades que los hombres jóvenes de ser ninis. La brecha de género es aún mayor en regiones como Asia Meridional y los Estados Árabes, donde las normas sociales y culturales impiden a las mujeres cursar estudios o trabajar fuera de su hogar. La tasa de jóvenes ninis no ha disminuido de una manera significativa en ninguna región desde 2005, lo que indica que no se alcanzará la meta 8.6 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a saber, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes ninis de aquí a 2020. Todas estas formas de subutilización de la fuerza de trabajo en las primeras fases de la carrera profesional de un joven

² <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.UEM.1524.ZS>

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

pueden tener efectos perjudiciales duraderos, en particular la disminución del empleo y unas peores perspectivas de ingresos decenios más tarde.

Por otra parte, según el informe "Panorama Laboral 2021, América Latina y el Caribe, de la OIT"⁴, A casi dos años de iniciada la pandemia por COVID-19 en el tercer trimestre de 2021 la tasa de ocupación y la tasa de participación económica aún eran inferiores a los registros de 2019, mientras que la tasa de desocupación era más elevada que en aquel año. El Panorama Laboral en 2021 describe un escenario de luces y sombras para el empleo, y advierte que podríamos tardar hasta 2030, incluso, 2024 para recuperar los niveles pre-pandemia. Adicional a esto, es menester destacar lo siguiente sobre este informe y que después de la llegada de los contagios por COVID-19 el impacto sobre los mercados laborales fue devastador en esta región. Entre fines de 2019 y el segundo trimestre de 2020 se habían perdido algo más de 49 millones de empleos, con salidas masivas de la fuerza de trabajo, la quiebra de numerosas empresas en especial las Pyme, y una caída sin precedentes en los ingresos.

Desde el segundo semestre de 2020, comenzaron a registrarse señales de recuperación económica, que fueron más fuertes durante 2021, aunque con diferencias entre países y sectores. El "efecto rebote", después de una profunda crisis, llevó el promedio del crecimiento regional a 6,2 por ciento en 2021. Sin embargo, las últimas revisiones apuntan para un crecimiento ralentizado de 2,1% para 2022, un nivel más que moderado.

También es importante resaltar que los jóvenes han regresado al empleo con mayor velocidad que los adultos en esta etapa de recuperación, pero aun así enfrentan una tasa de desocupación regional de 21,4% (promedio de los tres primeros trimestres de 2021), aún por encima del 18% antes de la pandemia, que ya era considerada excesivamente alta. Además, muchos jóvenes suelen entrar al primer empleo que consiguen, con gran frecuencia en condiciones de informalidad.

La informalidad es endémica en esta región y podríamos considerarla como una "comorbilidad social" en esta pandemia. En 2019, una de cada dos personas ocupadas, estaba en condiciones de informalidad. Al principio de la crisis la tasa de informalidad se redujo, pues la pérdida de este tipo de empleos fue enorme, pero a partir de entonces la mayor parte de los puestos de trabajo recuperados ha sido en condiciones de informalidad.

- **Desempleo juvenil en Colombia**

Según datos obtenidos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el informe de abril del presente año la tasa de desempleo fue 11,2%, la tasa global de participación 63,6% y la tasa de ocupación 56,5%. En el mismo mes del año anterior estas tasas fueron 15,5%, 61,0% y 51,6%, respectivamente. Por otra parte, y hasta la misma fecha, la tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 11,1%, la tasa global de participación 65,5% y la tasa de ocupación 58,2%. Para el mismo mes de 2021, estas tasas se ubicaron en 17,4%, 63,4% y 52,4%, respectivamente.

Durante el trimestre febrero - abril de 2022, la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue de 55,8%, el mismo periodo del año anterior esta tasa fue de 54,7%.

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

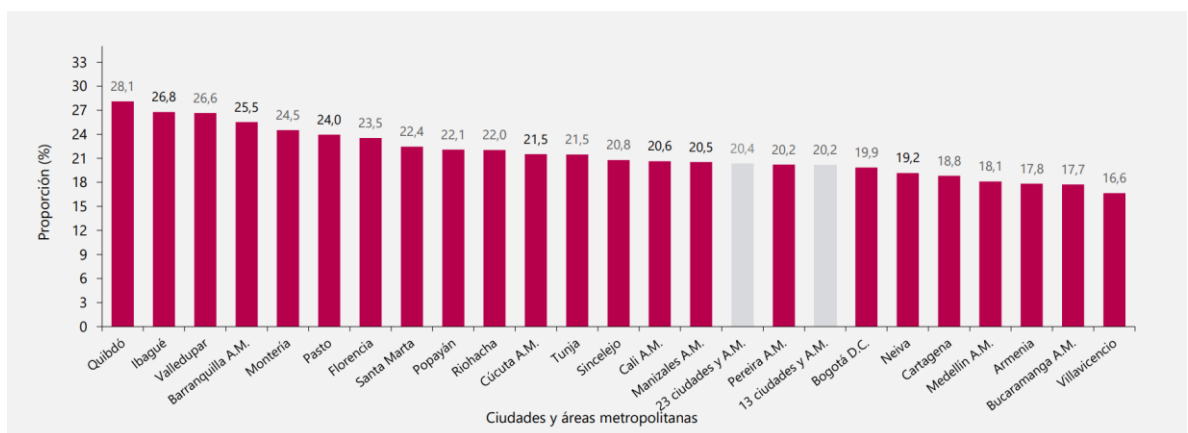


Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

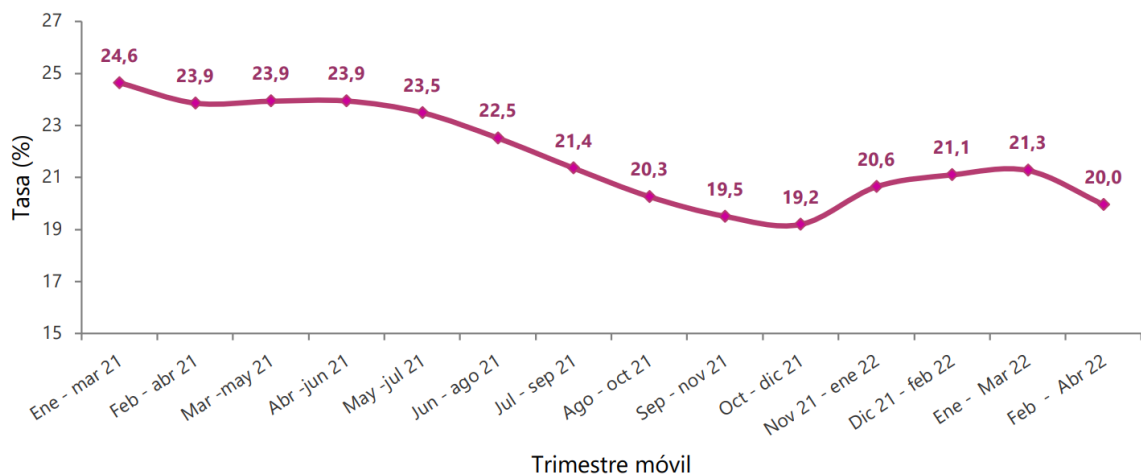
PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

En el trimestre febrero - abril de 2022, la rama de actividad económica que concentró el mayor número de ocupados fue comercio y reparación de vehículos (19,3%), seguida de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (14,8%). Por su parte, alojamiento y servicios de comida, fue la rama que más aportó positivamente a la variación de la ocupación con 2,2 puntos porcentuales. Construcción aportó negativamente a la ocupación con 0,4 puntos porcentuales.

La tasa de desempleo para de los jóvenes de 15 a 28 años en las 23 ciudades y áreas metropolitanas en el trimestre febrero-abril de 2022, fue de 20,0%. Las ciudades que registraron las mayores tasas de desempleo fueron Quibdó e Ibagué, con 28,1% y 26,8%, respectivamente. Por el contrario, las menores tasas de desempleo fueron para Villavicencio y Bucaramanga A. M., con 16,6% y 17,7%, respectivamente.



*Gráfica Tasa de desempleo población joven de 15 a 28 años - 23 ciudades y áreas metropolitanas - Febrero – Abril 2022



*Gráfica Tasa de desempleo de la población joven - Total nacional - Trimestre febrero - abril (2022).

Con respecto a los jóvenes, la población ocupada, desocupada y fuera de la fuerza laboral, por cada mil personas jóvenes entre los 15 y 28 años, hay 5.134 ocupados aumentando, con respecto al mismo periodo del año anterior, 1.280 desocupados y vemos una disminución con relación al 2021 y observamos una disminución de menos 126 jóvenes fuera de la fuerza laboral.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

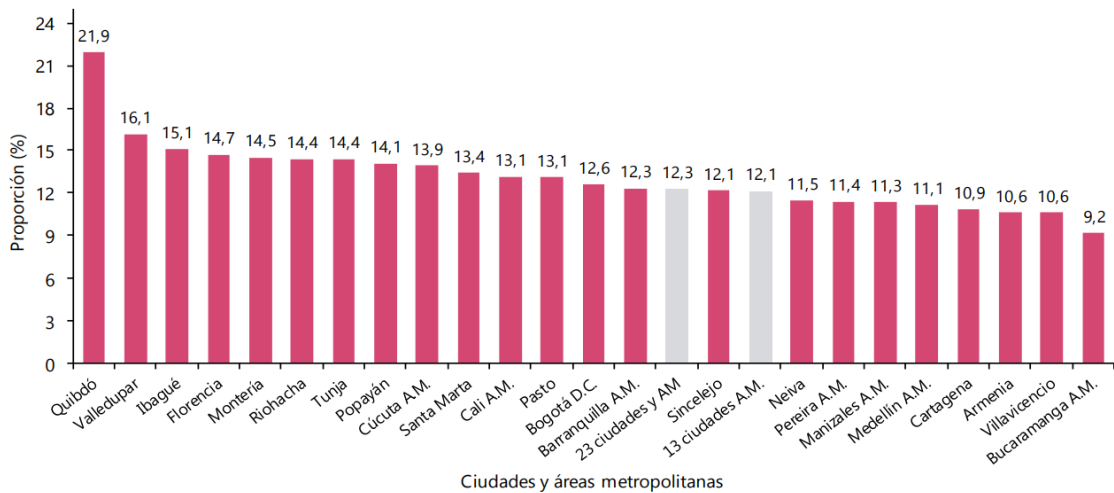
PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

Miles de personas	Total nacional		
	Febrero - abril 2022	Febrero - abril 2021	Variación absoluta
Población ocupada	5.134	4.800	+334
Población desocupada	1.280	1.504	-224
Población fuera de la fuerza laboral	5.088	5.214	-126

*Tabla Juventud (15 a 28 años) - Población ocupada, desocupada y fuera de la fuerza laboral, Total nacional - Febrero – Abril (2022-2021).

- Desempleo en Cartagena

En nuestra amada ciudad, el desempleo aun sigue en dos dígitos (10,9%), a pesar de que, según el DANE, es una de las ciudades con menos desempleo en el presente año, superada por Armenia (10,6%), Villavicencio (10,6%) y Bucaramanga (9,2%). En el trimestre que va de febrero a abril de 2022, la tasa de desempleo de las 23 ciudades y áreas metropolitanas fue 12,3%. Las ciudades que registraron las mayores tasas de desempleo fueron Quibdó y Valledupar, con 21,9% y 16,1%, respectivamente.



*Gráfica Tasa de desempleo 23 ciudades y áreas metropolitanas (febrero-abril 2022).

Todo el anterior contexto nos sirve, de manera sucinta, para identificar en qué punto se encuentra Cartagena y cuál será el desarrollo de los acontecimientos futuros relacionados con el empleo juvenil, pues existen tres fenómenos que deben tenerse en cuenta para identificar la situación real de la ciudad, el primero es la situación global que estamos atravesando frente al COVID-19, lo segundo es el aumento generalizado de la tasa de desempleo en el mundo y en especial en Colombia, por último la fuerte dependencia de la economía de la ciudad frente al turismo, hotelería y servicios relacionados (bares, restaurantes, etc.).

Razones válidas de desempleo:

- No hay trabajo disponible en la ciudad.
- Está esperando que lo llamen.
- No sabe cómo buscar trabajo.
- Está cansado de buscar trabajo.
- No encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión.
- Está esperando la temporada alta.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

- g. Carece de la experiencia necesaria.
- h. No tiene recursos para instalar un negocio.
- i. Los empleadores lo consideran muy joven o muy viejo.

Razones no válidas de desempleo:

- a. Se considera muy joven o muy viejo.
- b. Actualmente no desea conseguir trabajo.
- c. Responsabilidades familiares.
- d. Problemas de salud.
- e. Está estudiando.
- f. Otra razón.

Es claramente apreciable que buena parte de la población cartagenera se ubica en esta primera categoría de desempleados, por lo que la estadística puede ser inferior a la realidad cartagenera, en la que el mercado laboral se caracteriza por la paupérrima remuneración que recibe la mayoría de los trabajadores, o la poca creación de empleos en la ciudad.

Es por todo lo anterior que las medidas necesarias para conjurar la crisis laboral que se avecina, pasan por aumentar la producción de soluciones tecnológicas de cara a las necesidades de bioseguridad y de oferta de servicios virtuales que se aproxima, también la mejoría de las condiciones laborales junto con la creación de nuevos cargos en las empresas del Distrito.

4 Marco Jurídico

El presente proyecto de Acuerdo se establece de conformidad a las siguientes normas;

4.1 Normas Constitucionales

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 1. Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

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 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.

4.2 Leyes

LEY 2214 DE 2022

Artículo 1º. La presente ley tiene por objeto el fortalecimiento en la implementación de las medidas del sector público para eliminar barreras de empleabilidad de los jóvenes entre 18 y 28 años, con el fin de ampliar la oferta de empleos en las entidades públicas a nivel nacional por medio del fortalecimiento de las prerrogativas contenidas en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019.

Ley 1955 del 2019

Artículo 196. Generación de empleo para la población joven del País. Con el fin de generar oportunidades de empleo para la población joven del país y permitir superar las barreras de empleabilidad de este grupo poblacional, las entidades públicas darán prioridad a la vinculación de jóvenes entre 18 y 28 años, para lo cual deberán garantizar cuando adelanten modificaciones a su planta de personal, que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Para la creación de nuevos empleos de carácter permanente del nivel profesional, no se exigirá experiencia profesional hasta el grado once (11) y se aplicarán las equivalencias respectivas.

Parágrafo 1º. Las entidades públicas deberán adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

Parágrafo 2º. Las entidades y organismos que creen empleos de carácter temporal deberán garantizar que el 10% de estos empleos sean asignados para jóvenes entre los 18 y 28 años.

Parágrafo 3º. Cuando las entidades públicas vinculen provisionales a sus plantas de personal deberán dar prioridad a los jóvenes entre los 18 y 28 años para dicha vinculación.

Parágrafo 4º. Para el cumplimiento en lo consagrado en el presente artículo, tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

LEY 1885 de 2018

“Por la cual se modifica la ley estatutaria 1622 de 2013 y se dictan otras disposiciones”

Artículo 10. Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar la Ley 1622 de 2013, por medio de la cual se expide el Estatuto de Ciudadanía Juvenil, reglamentando lo concerniente al Sistema Nacional de Juventudes.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

LEY 1622 DE 2013

"Por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones"

Artículo 1º. Objeto. Establecer el marco institucional para garantizar a todos los y las jóvenes el ejercicio pleno de la ciudadanía juvenil en los ámbitos, civil o personal, social y público, el goce efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno y lo ratificado en los Tratados Internacionales, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización, protección y sostenibilidad; y para el fortalecimiento de sus capacidades y condiciones de igualdad de acceso que faciliten su participación e incidencia en la vida social, económica, cultural y democrática del país.

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

4.3 Decretos

DECRETO 2365 DE 2019

"Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al título 1 de la parte 2 del libro 2 el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público."

DECRETO 1083 DE 2015

"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."

4.4 DIRECTIVAS PRESIDENCIALES

DIRECTIVA PRESIDENCIAL NO. 01 DE 2020

Busca "Impulsar la vinculación del talento joven al servicio público es una de las apuestas del Gobierno nacional para avanzar hacia un país con más bienestar, menos desigualdad y mayor equidad. Por eso, uno de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad" es generar oportunidades de empleo para la población joven del país y superar las barreras de empleabilidad".

4.5 PLAN DE DESARROLLO SALVEMOS JUNTOS A CARTAGENA

Programa: "Empleo Inclusivo Para Los Jóvenes"

Se pretende disminuir un punto porcentual, el total de jóvenes que se encuentran en situación de desempleo. Tiene como objetivo principal, mantener el número de jóvenes que han sido ubicados



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

laboralmente por medio de intermediación laboral y seguir capacitando a los jóvenes en emprendimiento. Este programa se articulará con el Pilar Cartagena Contingente que genera las condiciones de Desarrollo Económico y Productivo, para superar en la población juvenil, los efectos de la pandemia por el COVID – 19. De igual forma, se irá cortando el avance de una gran masa de población juvenil dedicada a oficios informales: Mototrabajadores, ventas informales y oficios varios, para insertarlos en procesos formales del desarrollo económico de la ciudad. (Programa 9.1.3 página 185 del Plan de Desarrollo Salvemos Juntos a Cartagena 2020-2023).

4. IMPACTO FISCAL

El artículo Séptimo de la Ley 819 de 2003 ordena lo siguiente:

"Artículo 7. Análisis del impacto fiscal de las normas. 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.

"Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo".

Frente a ello, es pertinente manifestar que dicho proyecto de acuerdo no tiene impacto fiscal pues el mismo reglamenta una Ley Nacional de obligatorio cumplimiento por parte del Distrito de Cartagena y para su implementación no implica ningún gasto adicional en el Plan de Desarrollo Salvemos Juntos a Cartagena.

II. COMPETENCIA DEL CONCEJO

La competencia del Concejo para expedir estas normas se encuentra en primera instancia desde la Constitución Política de Colombia Artículo 313. Indicando que: "Corresponde a los concejos:

1. Reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio.

III. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Este proyecto tiene un objetivo general, cuyo propósito es reglamentar en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias la ley 2214 de junio de 2022, que promueve la vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.

Así mismo, cuenta con unos objetivos específicos que, en desarrollo del objetivo general, propenden por lograr que el Distrito de Cartagena de Indias: a) Adecúe sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años, bachilleres o egresados de programas de educación técnicos, tecnológicos y de pregrado sin experiencia profesional o de aquellos que acrediten sus prácticas como experiencia profesional. b) De prelación al 10% de estos jóvenes para que accedan a empleos de su planta temporal de personal, así como a los contratos de prestación de servicios con personas naturales. c) Provea, al menos en una proporción del 10%, en caso de presentarse vacancias definitivas, los empleos provisionales con que cuente; respetando el derecho preferencial de encargo de quienes pertenezcan a la carrera administrativa. d) Liderar junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

-CNSC-, una estrategia que permita identificar y promocionar vacantes dirigidas a esta población; al menos, en consideración al 10% del total de las vacantes disponibles.

IV. TRÁMITE

IV.I. DE LA PARTICIPACIÓN DE LA CIUDADANÍA Y LOS CONCEJALES

La Audiencia Pública de este proyecto de acuerdo se realizó el día 12 de julio de 2022 y contó con la participación de la ciudadanía y de algunos concejales. Como resultado de esta, se tuvieron las siguientes intervenciones:

	INTERVENCIÓN
Sr. Kevin Oliver Keep, Presidente Veeduría Ver Jurídica	Manifestó tener una falla técnica que le impedía mostrarse en cámara durante su intervención. Ante la imposibilidad reglamentaria de asistir en tales condiciones a la audiencia, se comprometió a remitir al Concejo, por escrito, su ponencia.
Concejal David Caballero	Puso de presente que, de acuerdo al reglamento del Concejo, cuando una persona va a intervenir en una audiencia, debe mostrarse en cámara y solicitó al Presidente de la Corporación que, en aplicación de dicha normatividad, le informara al sr. Kevin Oliver Keep sobre la imposibilidad de continuar; enfatizando que con dicha solicitud no pretendía evitar la intervención de este, sino que lo hacía en observancia del reglamento.
Concejal Lúder Ariza San Martín	De acuerdo a lo solicitado por el concejal David Caballero, le indicó al sr. Keep sobre la necesidad de darle cumplimiento al reglamento, de forma que si tenía manera de presentarse en cámara, hiciera llegar su ponencia por escrito a la entidad, la cual sería incluida en el cuerpo del Proyecto de Acuerdo. Solicitó al Secretario comunicar a la ciudadanía, para futuras audiencias, que sus intervenciones deben hacerlas en el recinto, de forma presencial.
Sr. Aroldo Rodríguez Osorio, Director de la fundación Verde que te Quiero Verde	Agradece a los concejales el trabajo de control político que han venido haciendo frente a la actual Administración. Propone apostarle a la empresariedad, en el entendido que la gente quiere tener sus negocios. Hay buenos jardineros en la ciudad a quienes se les pueden propiciar mecanismos de trabajo a través de Cooperación Internacional, el EPA y CARDIQUE, con la creación de áreas logísticas de apoyo ambiental. Hay muchas zonas y espacios residuales, por ejemplo, las de manglares que necesitan ser adecuadas para tener unos módulos en los que se puedan tener herramientas y plántulas; pudiendo controlarse los manglares, para que no se excedan en su crecimiento. A partir de estas áreas logísticas, crear unos grupos de jardineros. El EPA daría cinco jardineros por localidad que podrían trabajar con el apoyo de entidades como Verde que te Quiero Verde y empresas gremiales. Esos 15 jardineros, podrían apoyar campañas específicas de uno o dos días, cuando se requiera limpiar playas o manglares. Hay un trabajo de emprendimiento que le propuso al concejal César Pión, en este caso, crear con los egresados de Gastronomía y del SENA, una escuadra de



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

	<p>limpieza diaria de las áreas emblemáticas y en las de mayor tráfico de El Centro Histórico, a fin de ayudar con el problema referente al estado de suciedad en que quedan los fines de semana estas zonas. Estos jóvenes podrían conseguir a través de Cooperación las herramientas e insumos para cumplir efectuar tal labor. Esos recursos saldrían de los gremios. Este sería un modelo exitoso en el que los jóvenes estarían limpiando El Centro Histórico en dos turnos: uno en la mañana y otro en la tarde. Y hay un proyecto gastronómico que generaría muchos ingresos a la ciudad, que son los módulos logísticos gastronómicos, áreas circulares que funcionarían con energía solar. Se implementarían en los parques y avenidas con su forma exagonal para darle cabida a los vendedores de jugos, sándwiches y frituras. Estos módulos tendrían una zona de depósito y un baño que brindaría un servicio a la comunidad a un buen precio, ayudando con estos módulos, a suplir el problema de los carritos colifórmicos que venden jugos, la baja calidad nutricional de nuestra comida vernácula. Los grandes chefs crearían festivales de este tipo de comidas en torno a los siete departamentos del Caribe. Es un proyecto sencillo. Pidió al Presidente ayudarlo a armar una mesa donde la Cámara de Comercio convoque a los gremios que estén interesados y a Cooperación Internacional. Se comprometió a enviar su propuesta por escrito.</p>
Concejal Lúder Ariza San Martín	<p>Solicitó al Secretario conformar la mesa de trabajo a que se refirió el sr. Aroldo Rodríguez Osorio y a este enviar al Concejo su intervención.</p>
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Distrito	<p>Presentó una excusa, argumentando compromisos agendados previamente que le impidieron asistir a la audiencia.</p>
Concejal Lúder Ariza San Martín	<p>Advierte que en las últimas sesiones la mencionada funcionaria no ha comparecido y considera que los ciudadanos merecen escuchar la posición de la Administración frente a cada uno de estos proyectos. Pide al Secretario dejar en el acta que se le informe a la Administración que se necesita de su punto de vista para avanzar con los proyectos.</p>
Director Administrativo de Apoyo Logístico	<p>Solicitó previamente que se le remitiera el link de la audiencia para conectarse a esta.</p>
Concejal Lúder Ariza San Martín	<p>Sobre la solicitud del Director de Apoyo Logístico, reitera que los funcionarios deben asistir presencialmente a las audiencias en el recinto de la Corporación. Están sacándole el cuerpo a su responsabilidad frente a la comunidad no prestándole la debida atención a estas iniciativas.</p>
Directora Administrativa de Talento Humano	<p>Habiendo sido convocada, no presentó una excusa.</p>
Concejal Lúder Ariza San Martín	<p>Deja constancia de la inasistencia del Secretario General y de la Secretaria de Hacienda. Cuando la comunidad pide el uso de la palabra, el Concejo tiene que garantizarles los espacios para que manifiesten sus inquietudes e inconformidades.</p>
Concejal Javier Julio Bejarano	<p>Explica que tras escuchar la intervención del sr. Aroldo Rodríguez, es preciso hacerle la salvedad de que este proyecto de acuerdo es la reglamentación de una ley que promueve el empleo joven y esta tiene unos parámetros muy particulares.</p>



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

	Se busca operativizar en el Distrito su aplicación. En tal sentido, no es posible salir del marco normativo que establece la ley nacional expedida por el Congreso y aprobada por el Presidente. Manifiesta su aprecio por la propuesta del sr. Aroldo Rodríguez y le indica que pueden formularse en otro proyecto de acuerdo orientado al emprendimiento juvenil
--	--

V. IMPACTO FISCAL

No obstante que el presente Proyecto de Acuerdo no tiene impacto fiscal en ninguna de las dependencias y entidades descentralizadas del Distrito de Cartagena de Indias, habida cuenta que este se contrae a reglamentar e implementar una Ley Nacional de obligatorio cumplimiento, no implicando ningún gasto adicional en el Plan de Desarrollo Salvemos Juntos a Cartagena, esta Corporación, conforme a oficio **SG: 0436 de 2022**, solicitó a la Secretaría de Hacienda emitir las consideraciones al respecto.

Mediante oficio **AMC-OFI-0095722-2022** del 15 de julio de 2022, la Directora Financiera de presupuesto de la Secretaría de Hacienda, manifestó lo siguiente:

"(...) es competencia de la Secretaría de Hacienda Distrital emitir concepto de impacto fiscal sobre el Proyecto de Acuerdo en mención.

En virtud de lo anterior se revisó el proyecto de acuerdo y fue remitido a la Dirección Administrativa de Talento Humano mediante oficio AMC-OFI-0095465-2022, para revisión, sugerencia y visto bueno del mismo, teniendo en cuenta que dicha reglamentación es competencia de esta dependencia.

Así las cosas, una vez recibida respuesta por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano, se procederá a emitir el impacto fiscal respectivo." (...)

En tal sentido, es preciso esperar el pronunciamiento de la Dirección Administrativa de Talento Humano, a fin que la Secretaría de Hacienda emita la certificación sobre impacto fiscal del Proyecto de Acuerdo, no obstante que el mismo no lo genera.

VI. CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES, CONSTITUCIONALES PARA LA VIABILIDAD DEL PRESENTE PROYECTO DE ACUERDO.

Atendiendo el marco jurídico citado en la exposición de motivos, y de acuerdo con la información incluida en las disposiciones normativas aplicables, se evidencia que el presente Proyecto de Acuerdo, cumple con todos los requisitos normativos necesarios para su viabilidad, a saber:

- **CONSTITUCIONALES:**

Preámbulo

Artículo 1

Artículo 2

Artículo 25

Artículo 54



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
**PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE
ACUERDO 109 DE 2021**

- LEGALES

Ley 2214 de 2022

Artículo 1º.

Ley 1955 de 2019

Artículo 196

Parágrafo 1º.

Parágrafo 2º.

Parágrafo 3º.

Parágrafo 4º.

Ley 1885 de 2018

Artículo 10.

Ley 1622 de 2013

Artículo 1º.

LEY 1780 de 2016

Artículo 1.

- DECRETOS

Decreto 2365 de 2019

Decreto 1083 de 2015

- DIRECTIVAS PRESIDENCIALES

Directiva presidencial No. 01 de 2020

- PLAN DE DESARROLLO SALVEMOS JUNTOS A CARTAGENA

Programa: "Empleo Inclusivo Para Los Jóvenes"

VII. CONCLUSIONES

Es evidente que el Proyecto de Acuerdo sujeto a estudio cumple con todos los requisitos de legalidad, constitucionalidad y conveniencia necesarios para su viabilidad; fue debidamente sustentado por el concejal Javier Julio Bejarano ante los demás miembros de esta Corporación y ante la comunidad, por lo que se presenta PONENCIA POSITIVA de PRIMER DEBATE al Proyecto de Acuerdo, sin modificaciones, quedando condicionado para la continuación de su trámite, a las respuestas que deben emitir la Dirección Administrativa de Talento Humano y la Secretaría de



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

Hacienda Distrital, respectivamente, en consideración al oficio No. SG: 0436-2002 del 14 de julio de 2022.

En este orden de ideas, el título, el preámbulo y el articulado del proyecto de acuerdo es el siguiente:

TÍTULO: Acuerdo No. ____ de 2022 "Por medio del cual se reglamenta en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias la Ley 2214 de junio de 2022, que promueve la vinculación y contratación de jóvenes entre los 18 y 28 años. Empleo juvenil"

PREÁMBULO: El Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C., en uso de sus facultades legales conferidas por la constitución artículo 313 leyes 136 de 1994, ley 1617 de febrero de 2013 y demás normas concordantes:

ARTICULADO:

Artículo 1º Objeto. El presente acuerdo tiene por objeto reglamentar en el Distrito de Cartagena la Ley 2214 de 2022, que promueve la vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.

Artículo 2º Jóvenes sin Experiencia. Para la aplicación de las medidas a las que se refiere el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se entenderá por jóvenes sin experiencia, las personas de dieciocho (18) a veintiocho (28) años, bachilleres o egresados de programas de educación técnico, tecnológico y pregrado, sin experiencia profesional, conforme al artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y/o aquellos jóvenes que acrediten sus prácticas como experiencia profesional, sin perjuicio de lo contemplado en la ley 2043 de 2020.

Artículo 3º Modificación de Manuales de Funciones. Para dar cumplimiento al párrafo 1 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, el Distrito de Cartagena mediante su oficina de Talento Humano o quien haga sus veces contara hasta el 22 de junio de 2023 para adecuar los manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

Parágrafo. Para el cumplimiento de este artículo se tendrán en cuenta las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004.

Artículo 4º Empleo en Planta Temporal. Cuando se vayan a proveer empleos de una planta temporal ya existente o nueva en el Distrito de Cartagena, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá otorgar como mínimo un 10% de prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, egresados de programas técnicos, tecnólogos y de pregrado que no acrediten experiencia en su campo de saber y que cumplan con los requisitos para su desempeño.

Adicionalmente las plantas Temporales existentes y nuevas tendrán hasta el 22 de junio de 2023 para adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, para poder dar cumplimiento al párrafo 2 del artículo 196 de la ley 1955 de 2019. El Departamento Administrativo de la Función Pública, o quien haga sus veces, reglamentará la materia.

Parágrafo. De conformidad con lo establecido en el párrafo 4 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, para efectos del cumplimiento de lo establecido en el presente artículo tendrán prioridad los jóvenes



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Artículo 5° Contratos de prestación de servicios de entidades públicas con personas naturales. Las entidades centralizadas y descentralizadas del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena que establezcan un vínculo con personas naturales por medio de contratos de prestación de servicios deberán garantizar que al menos el diez por ciento (10%) del número de contratos de este tipo que no requieran experiencia profesional, puedan ser provistos con jóvenes que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 del presente Acuerdo.

Parágrafo 1 °. Con el fin de fomentar y proteger el empleo joven en lo territorial, para la contratación por parte de entidades públicas del orden Distrital, es requisito que el joven haya nacido o sea residente del Distrito de Cartagena y su área de influencia, (área distrital o área metropolitana) durante un (1) año anterior a la fecha de contratación o durante un periodo mínimo de tres (3) años consecutivos en cualquier época.

Artículo 6° Empleos en provisionalidad. Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de un nombramiento provisional, se proveerá una parte de ellos a los jóvenes entre los 18 y 28 años sin experiencia, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo que otorga la carrera a sus titulares.

Parágrafo 1 °. Se deberá garantizar que al menos un 10% (diez por ciento) del número de provisionalidades se ocupen por los jóvenes entre los 18 y 28 años que cumplan los requisitos del artículo 2 de este Acuerdo.

Parágrafo 2°. De conformidad con lo consagrado en el parágrafo 4 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, para efectos del cumplimiento de lo establecido en el presente artículo, tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Parágrafo 3°. En el mes de enero de cada año, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) informará el número de provisionales que fueron vinculados siendo jóvenes sin experiencia, en el año inmediatamente anterior, señalando dicha información por cada una de las entidades públicas del país.

Parágrafo 4°. Al terminar el nombramiento provisional del que trata este artículo, se deberá expedir un acto administrativo en el cual se expongan las razones por las cuales se le desvincula de la provisionalidad, a saber: a) la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos b) la imposición de sanciones disciplinarias c) la calificación insatisfactoria u otra razón.

Artículo 6° Promoción de Vacantes Laborales. A partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo, la Alcaldía Mayor de Cartagena, en su Dirección de Talento Humano o de quien haga sus veces liderará estrategias para identificar y promocionar vacantes dirigidas a jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral, a fin de procurar la ocupación de, al menos, el 10% del total de las vacantes disponibles, para tal fin podrá apoyarse con la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC. Dentro de dichas estrategias se establecerá la publicación de las vacantes en todas sus redes sociales.

Artículo 9° Igualdad Laboral. Los empleos provistos en el marco del presente Acuerdo, se propenderá para que sean ocupados bajo una cuota de igualdad de género de 50% hombres y 50% mujeres, salvo



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE
ACUERDO 109 DE 2021

que las circunstancias técnicas y el desarrollo de las convocatorias y/o procesos de selección no permitan obtener tal proporción, en todo caso siempre se buscará darle cumplimiento al presente artículo.

Artículo 10° Informe de Gestión. Una vez provistos los cargos vacantes, la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena, deberá remitir un informe escrito al Concejo Distrital en el que evidencie los avances y cumplimiento del presente Acuerdo.

Artículo 11° Seguimiento Interno. La Alcaldía de Cartagena, deberá hacer seguimiento a estos empleados, para constatar la permanencia del empleo generado y las condiciones laborales a las que se encuentran vinculados quienes ingresen.

Artículo 12° Publicación de Informes. Los informes y conclusiones deberán publicarse en la página web, redes sociales y en los medios de comunicación de que disponga la Alcaldía de Cartagena y que tengan una amplia difusión entre la ciudadanía.

Artículo 13° Rendición de Cuentas ante el Concejo. Durante el tercer período de sesiones ordinarias del Concejo Distrital de Cartagena, el Distrito rendirá un informe de los avances de la presente política pública.

Artículo 14° Prelación Normativa: Sin perjuicio a lo establecido en el presente Acuerdo, en la interpretación del mismo, siempre se dará prelación a lo establecido en la Ley 2214 de 22 de junio de 2022 y a las normas que le modifiquen o deroguen.

Artículo 15° Vigencia: El presente Acuerdo rige a partir de su fecha de publicación y deroga cualquier otro que le sea contrario.

Atentamente,

KATTYA MENDOZA SALEME
Coordinadora

LÚDER ARIZA SAN MARTÍN
Ponente

LAUREANO CURI ZAPATA
Ponente



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

ACUERDO No. ____ DE 2022

"POR MEDIO DEL CUAL SE REGLAMENTA EN EL DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA DE INDIAS LA LEY 2214 DE JUNIO DE 2022, QUE PROMUEVE LA VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN DE JÓVENES ENTRE LOS 18 Y 28 AÑOS. EMPLEO JUVENIL"

EL CONCEJO DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.,

En uso de sus facultades legales conferidas por la constitución artículo 313 leyes 136 de 1994, ley 1617 de febrero de 2013 y demás normas concordantes:

ACUERDA:

Artículo 1º Objeto. El presente acuerdo tiene por objeto reglamentar en el Distrito de Cartagena la Ley 2214 de 2022, que promueve la vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años.

Artículo 2º Jóvenes sin Experiencia. Para la aplicación de las medidas a las que se refiere el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, se entenderá por jóvenes sin experiencia, las personas de dieciocho (18) a veintiocho (28) años, bachilleres o egresados de programas de educación técnico, tecnológico y pregrado, sin experiencia profesional, conforme al artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y/o aquellos jóvenes que acrediten sus prácticas como experiencia profesional, sin perjuicio de lo contemplado en la ley 2043 de 2020.

Artículo 3º Modificación de Manuales de Funciones. Para dar cumplimiento al párrafo 1 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, el Distrito de Cartagena mediante su oficina de Talento Humano o quien haga sus veces contara hasta el 22 de junio de 2023 para adecuar los manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia para determinas las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.

Parágrafo. Para el cumplimiento de este artículo se tendrán en cuenta las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004.

Artículo 4º Empleo en Planta Temporal. Cuando se vayan a proveer empleos de una planta temporal ya existente o nueva en el Distrito de Cartagena, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá otorgar como mínimo un 10% de prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, egresados de programas técnicos, tecnólogos y de pregrado que no acrediten experiencia en su campo de saber y que cumplan con los requisitos para su desempeño.

Adicionalmente las plantas Temporales existentes y nuevas tendrán hasta el 22 de junio de 2023 para adecuar sus manuales de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, para poder dar cumplimiento al párrafo 2 del artículo 196 de la ley 1955 de 2019. El Departamento Administrativo de la Función Pública, o quien haga sus veces, reglamentará la materia.

Parágrafo. De conformidad con lo establecido en el párrafo 4 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, para efectos del cumplimiento de lo establecido en el presente artículo tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.

PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO 109 DE 2021

Artículo 5° Contratos de prestación de servicios de entidades públicas con personas naturales. Las entidades centralizadas y descentralizadas del Distrito Turístico y Cultural de Cartagena que establezcan un vínculo con personas naturales por medio de contratos de prestación de servicios deberán garantizar que al menos el diez por ciento (10%) del número de contratos de este tipo que no requieran experiencia profesional, puedan ser provistos con jóvenes que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2 del presente Acuerdo.

Parágrafo 1 °. Con el fin de fomentar y proteger el empleo joven en lo territorial, para la contratación por parte de entidades públicas del orden Distrital, es requisito que el joven haya nacido o sea residente del Distrito de Cartagena y su área de influencia, (área distrital o área metropolitana) durante un (1) año anterior a la fecha de contratación o durante un periodo mínimo de tres (3) años consecutivos en cualquier época.

Artículo 6° Empleos en provisionalidad. Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de un nombramiento provisional, se proveerá una parte de ellos a los jóvenes entre los 18 y 28 años sin experiencia, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo que otorga la carrera a sus titulares.

Parágrafo 1 °. Se deberá garantizar que al menos un 10% (diez por ciento) del número de provisionalidades se ocupen por los jóvenes entre los 18 y 28 años que cumplan los requisitos del artículo 2 de este Acuerdo.

Parágrafo 2°. De conformidad con lo consagrado en el parágrafo 4 del artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, para efectos del cumplimiento de lo establecido en el presente artículo, tendrán prioridad los jóvenes entre los 18 y 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Parágrafo 3°. En el mes de enero de cada año, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) informará el número de provisionales que fueron vinculados siendo jóvenes sin experiencia, en el año inmediatamente anterior, señalando dicha información por cada una de las entidades públicas del país.

Parágrafo 4°. Al terminar el nombramiento provisional del que trata este artículo, se deberá expedir un acto administrativo en el cual se expongan las razones por las cuales se le desvincula de la provisionalidad, a saber: a) la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos b) la imposición de sanciones disciplinarias c) la calificación insatisfactoria u otra razón.

Artículo 6°. Promoción de Vacantes Laborales. A partir de la entrada en vigencia del presente Acuerdo, la Alcaldía Mayor de Cartagena, en su Dirección de Talento Humano o de quien haga sus veces liderará estrategias para identificar y promocionar vacantes dirigidas a jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral, a fin de procurar la ocupación de, al menos, el 10% del total de las vacantes disponibles, para tal fin podrá apoyarse con la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC. Dentro de dichas estrategias se establecerá la publicación de las vacantes en todas sus redes sociales.

Artículo 9°. Igualdad Laboral. Los empleos provistos en el marco del presente Acuerdo, se propenderá para que sean ocupados bajo una cuota de igualdad de género de 50% hombres y 50% mujeres, salvo que las circunstancias técnicas y el desarrollo de las convocatorias y/o procesos de



Concejo Distrital de Cartagena de Indias D. T. y C.
PONENCIA DE PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE
ACUERDO 109 DE 2021

selección no permitan obtener tal proporción, en todo caso siempre se buscará darle cumplimiento al presente artículo.

Artículo 10° Informe de Gestión. Una vez provistos los cargos vacantes, la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía de Cartagena, deberá remitir un informe escrito al Concejo Distrital en el que evidencie los avances y cumplimiento del presente Acuerdo.

Artículo 11° Seguimiento Interno. La Alcaldía de Cartagena, deberá hacer seguimiento a estos empleados, para constatar la permanencia del empleo generado y las condiciones laborales a las que se encuentran vinculados quienes ingresen.

Artículo 12° Publicación de Informes. Los informes y conclusiones deberán publicarse en la página web, redes sociales y en los medios de comunicación de que disponga la Alcaldía de Cartagena y que tengan una amplia difusión entre la ciudadanía.

Artículo 13° Rendición de Cuentas ante el Concejo. Durante el tercer período de sesiones ordinarias del Concejo Distrital de Cartagena, el Distrito rendirá un informe de los avances de la presente política pública.

Artículo 14° Prelación Normativa: Sin perjuicio a lo establecido en el presente Acuerdo, en la interpretación del mismo, siempre se dará prelación a lo establecido en la Ley 2214 de 22 de junio de 2022 y a las normas que le modifiquen o deroguen.

Artículo 15° Vigencia: El presente Acuerdo rige a partir de su fecha de publicación y deroga cualquier otro que le sea contrario.