

PROYECTO DE ACUERDO

“POR EL CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA FORTALECER Y PROPICIAR A FUTURO MAS EMPLEABILIDAD MEJOR CALIDAD DE DESEMPEÑO Y SOSTENIBILIDAD CON BASE EN PRACTICAS LABORALES VIRTUALES EN EL DISTRITO DE CARTAGENA”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las prácticas estudiantiles(pregrado), tecnológicas, técnicas y profesionales son un proceso fundamental y de vital importancia para todo estudiante, porque como antesala de la vida real les permite colocar en práctica lo aprendido y lo que se está aprendiendo en la Universidad, institución, centro tecnológico como también le permite desarrollar competencias personales y profesionales que aparte de generar un lleno de requisitos para algunos empleadores privados certificados y públicos que obligados por la norma solo pueden vincular quien cumpla a cabalidad esta exigencia; también podríamos predecir que estos escenarios incidirán definitivamente en el desempeño laboral. Asimismo, las universidades, centros o instituciones educativas se nutrirán de los procesos laborales que surte el estudiante, pues permite recibir una retroalimentación del proceso formativo que realizan durante el programa educacional.

En el mismo sentido, las prácticas profesionales, tecnológicas y técnicas deben ser integradas en todas las carreras o programas existentes para que paralelamente la persona vaya de manera real ir colocando a prueba la teoría o los conocimientos agrupados en la formación, con el fin de prestar y emplear un mejor trabajo en la práctica.

La ley 2043 de 2020 en su artículo 3° establece la definición de práctica laboral de la siguiente manera: “Entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un ***estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral***”

El artículo 6 de dicha ley, establece que el tiempo que el estudiante realice como práctica laboral deberá ser certificado por la entidad donde se desempeñe y este tiempo se contará como experiencia profesional al egresado siendo tenido en cuenta y dependiendo de la modalidad de empresa a la que aspire publica o privada dejando claridad que este acuerdo al igual debe ser enviado al congreso de la republica para que modifiquen la ley y les permita al segmento de jóvenes excluidos que no han podido adquirir la experiencia o efectuar una especialización como requisito actual en lo publico y que los post-gradados y maestrías en algunas partes cuestan mas que el sostenimiento anual de las familia .

Del mismo modo, el Decreto 616 de 2021 que expide el Ministerio de Trabajo, reglamenta la equivalencia de experiencia profesional previa de estudiantes a la que se

refiere el artículo 2º de la Ley 2039 de 2020, obtenida en la realización de prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicaturas, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios o grupos de investigación, sobre temas relacionados directamente con el programa académico o formativo cursado, con el fin de que sea acreditable y válida en sus procesos de inserción laboral. Así las cosas, todos los estudiantes de la oferta formativa posterior a la educación media se benefician, es decir, técnicos laborales, técnicos profesionales, tecnólogos y universitarios de pregrado y posgrado, para lo cual la empresa en la que estos hayan realizado su práctica laboral deberá emitir una certificación sobre la actividad adelantada por el estudiante. De esta manera, según la 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", en donde, en relación con las prácticas laborales, se dispone lo siguiente:

Se establece que la práctica laboral al tratarse de una actividad formativa, no constituye relación de trabajo alguna.

De igual forma el artículo 16, establece las condiciones mínimas de la práctica laboral. Entre ellas, estipula que el horario de la práctica no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria legal, también es fundamental establecer las obligaciones de las partes, duración de la práctica, lugar y establecer el supervisor de la misma. Igualmente, lo propuesto se encuentra enmarcado dentro de lo establecido por la Resolución Número 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo, a saber: Según el Artículo 4º. Características. Son elementos de las prácticas laborales los siguientes:

Con auxilio o gratuitas: los estudiantes en prácticas laborales, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica que corresponda al menos con el cien por ciento (100%) de la cifra del salario mínimo mensual legal vigente.

El auxilio se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa, el cual en ningún caso constituye salario. Ahora bien, conociendo a cabalidad las definiciones y reglamentaciones expuestas anteriormente, se procede a exponer y describir la situación actual y las condiciones laborales que experimentan los jóvenes en el mundo, en Colombia y específicamente en Cartagena, con el fin de demostrar y evidenciar las problemáticas y desafíos de manera clara y precisa que deben afrontar los jóvenes en la actualidad, además de la necesidad del presente proyecto de acuerdo.

En este sentido, en Colombia "en promedio, cada semestre 80 mil estudiantes realizan prácticas laborales", sin embargo, debido a la pandemia que generó el covid-19, muchas empresas se liquidaron o han decidido acabar con sus ofertas para practicantes en todo el país, tanto así, que el Director del SENA en el 2021 Carlos Mario Estrada en Debate de Control Político en el Congreso de la República afirmó que 35.000 jóvenes no tienen donde hacer sus prácticas debido a que las empresas han cancelado los convenios con las universidades o les solicitan no enviar practicantes.

Según estudiantes que solicitan prácticas para poderse titular como técnico o profesional se expresan: "**Todo este proceso de las prácticas es un poco complicado**

además de estresante, ya que no se consiguen prácticas por ningún lado, la inflación, incremento del dólar, costo de arriendos y energía en la costa como el coletazo de la pandemia influyen como factores coayuvantes a la negación de muchos negocios y empresas que hoy no están contratando practicantes y si los contratan hay empresas que no pagan ni un mínimo".o deben hacerlo sin remuneración asumiendo el practicante costos de transportes . (tomado del concejo de Bucaramanga y partes transcritas literalmente por ser leyes en partes y tener aplicación para beneficio social)

Este preocupante panorama a nivel nacional, también se replica en el escenario local, pues hemos sido testigos de cómo muchas empresas, incluso icónicas de la ciudad de Cartagena han tenido que cerrar sus puertas debido a la crisis económica generada no solo por el covid-19, sino por la disminución de sus ingresos por la no competitividad por el costo de la energía, arriendos, venta de locales de locales, tramites de algunos sectores que generan permisos, POT desactualizado ,ciudad portuaria con mayor numero de normas de las actividades acuáticas aumentando dramáticamente las tasas de desempleo en la región.

Las prácticas laborales tienen una relación directa con los jóvenes, ya que según el Ministerio de Educación Nacional las personas en promedio se gradúan aproximadamente a los 22 años de edad, lo cual implica que realizan sus prácticas laborales desde una temprana edad, además que la edad mínima para ser practicante es de 15 años.

Con el fin de poder desglosar y comprender a cabalidad la compleja situación que afrontan los jóvenes hoy en día, es menester aclarar ciertos aspectos de crucial relevancia. Tal y como lo estipulan las Naciones Unidas, se concibe como jóvenes a aquellas personas que se encuentran entre los 15 y 24 años de edad.

Del mismo modo, según el artículo 5 de la Ley 1622 de 2013 un joven es "toda persona entre los 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual física, moral, económica, social y cultural que hace parte de una comunidad política y en ese sentido ejerce su ciudadanía". Añadiendo así, cualidades de suma relevancia, como lo son elementos de orden cualitativos, que permiten una definición más acertada e integral.

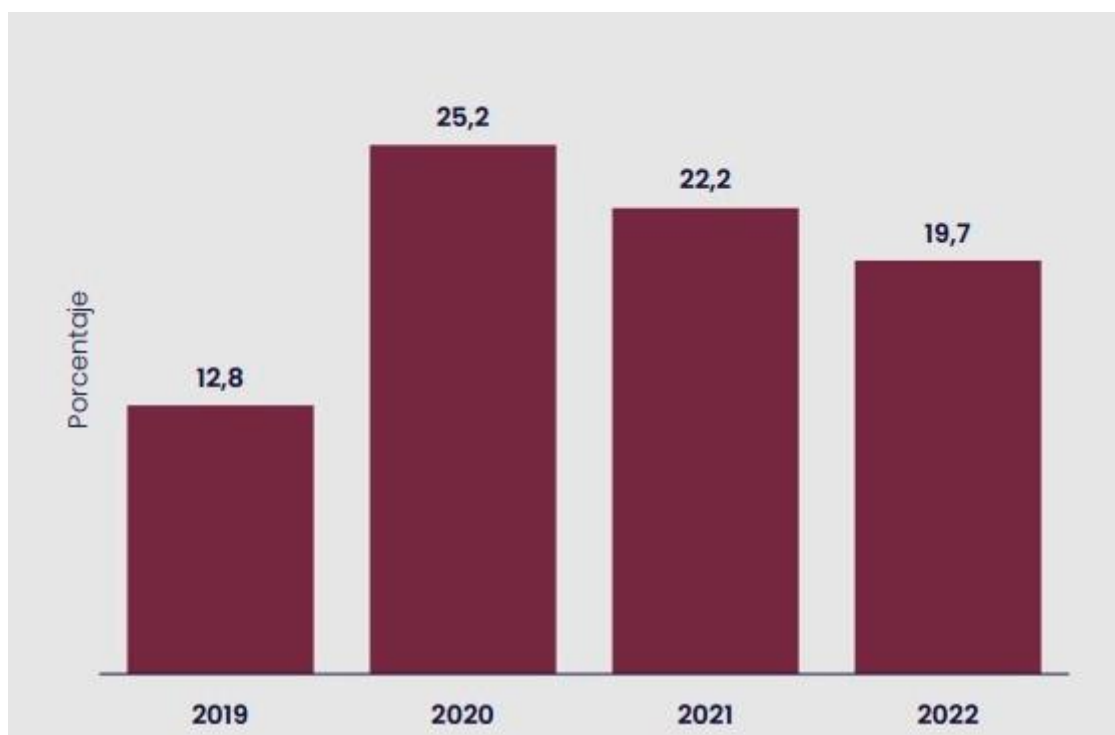
Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los jóvenes entre 15 y 24 años de edad representan aproximadamente el 18% de la población total mundial, de los cuales 85% viven en países en desarrollo (10% en América Latina). Este segmento de la población mundial enfrenta desproporcionadamente los problemas propios de los mercados laborales en las economías subdesarrolladas (altas tasas de desempleo, subempleo e informalidad).

En este sentido, se hace necesario comprender que la juventud representa un importante sector poblacional de Cartagena, tal y como lo estipulan los datos del DANE que versan sobre el censo poblacional elaborado en el año 2018, en donde se señala que el índice de jóvenes entre los 15 y 29 años corresponde al 25,7% de la población total en el distrito de cartagena , es por esto, que desempeña un papel fundamental en

la configuración y desarrollo económico y social. Aún así, la población juvenil afronta grandes retos en la esfera social, uno de los más relevantes y preocupantes, es la falta de oportunidades y ofertas laborales, lo cual dificulta su bienestar, vulnera sus derechos y sus posibilidades de realización social digna.

Ahora bien, según estudios de la OIT, se identifica que a nivel mundial la tasa de desempleo juvenil está en 13% , lo cual representa casi el triple de la tasa de desempleo de los adultos La situación de los jóvenes

Según estudios del cartagena como vamos a cierre diciembre del 2022 se presenta barreras para acceder a un empleo para los jóvenes a lo cual su tasa de desempleo en este grupo fue del 19,7%.



“La tasa de desempleo juvenil es casi el doble al desempleo general (10,9%) y evidencia las dificultades que tienen los jóvenes de la fuerza de trabajo para engancharse laboralmente. Estrategias como fortalecer la educación orientada al empleo, exenciones a empresas por contratar jóvenes y demás podrían tener un efecto importante en la tasa”, recomendó Cartagena Cómo Vamos.

Se requiere política de empleo

Para Aaron Espinosa, profesor investigador de la Universidad Tecnológica de Bolívar las cifras dan entender que los retos de empleo en Cartagena consisten en poder atender a aquellos jóvenes que están ingresando al mercado laboral y poder cumplir las expectativas de mejoramiento de ingresos y calidad de vida en la postpandemia.

“El principal reto es retomar la senda de la creación de empleo formal y diferenciada, a favor de los grupos excluidos de estas oportunidades. Se necesita una política local de empleo”, puntualizó. (CCV y diario el universal)

En el contexto Distrital, según el DANE en el Área Metropolitana de Cartagena

entre enero y marzo del año 2023 la tasa de desempleo es del 13.6% siendo mas amplia **la brecha para los jóvenes especialmente para las mujeres**

.

Asimismo, Cartagena es catalogada como una “ciudad turística patrimonio histórico de la humanidad en otrora sede de grandes encuentros, y que hoy esta población se ve inmersa en diversas problemáticas y dificultades que imposibilitan su bienestar y correcto desarrollo con una economía informal del 60% de los ocupados, y con una pobreza monetaria cifra Dane de mas de 408.000 habitantes y en pobreza extrema 115.000 que alcanzan mas del 50 % de la población que viven los primeros con menos de \$400 mil pesos mensuales y los segundos con menos de \$200 mil pesos mensuales con profesionales manejando moto y vendiendo en la economía callejera por la ausencia de oportunidades , una por lo escaso y otras por no tener la experiencia.

En resumidas cuentas, por estas razones, hoy los jóvenes no cuentan con mayores garantías para elegir y objetivar sus opciones de vida individuales, vulnerando así sus derechos y posibilidades de realización social digna. Dentro de las dimensiones que afectan el desarrollo juvenil, se encuentra el desempleo, el cual tiene grandes efectos deteriorativos en el bienestar de los individuos y de las naciones. Los jóvenes frecuentemente lideran este tipo de estadísticas, particularmente en períodos de crisis.

Es así, como el exigente mercado laboral ha hecho que muchas ofertas laborales no se acomoden a las habilidades de los postulantes y los demandantes argumentan que no están calificados para desempeñar una labor así tengan una carrera profesional. Guzmán. (2011) afirma: “El desempleo en los jóvenes a su vez es ocasionado por la lenta transición de la academia al mercado laboral, en donde no se presenta una articulación eficaz que permita incorporar la mano de obra joven que empieza su vida laboral.

Por otra parte, los bajos niveles de educación y la falta de experiencia se traducen en bajos niveles de capital humano, generando disparidades entre las habilidades requeridas por las empresas y las cualificaciones de los jóvenes.”¹ De manera concluyente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que los jóvenes representan la promesa de un cambio positivo en las sociedades, específicamente si son vistos desde una perspectiva de la formación del capital humano, ya que son los principales actores dentro de las sociedades, y de ellos depende el futuro del mundo, toda vez que responderán a los desafíos próximos.

. (tomado del concejo de Bucaramanga y partes transcritas literalmente por ser leyes en partes y tener aplicación para beneficio social)

Por la anterior consideración solicitamos a los concejales dar trámite a este proyecto de acuerdo

PROYECTO DE ACUERDO

“POR EL CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA FORTALECER Y PROPICIAR A FUTURO MAS EMPLEABILIDAD MEJOR CALIDAD DE DESEMPEÑO Y SOSTENIBILIDAD CON BASE EN PRACTICAS LABORALES VIRTUALES EN EL DISTRITO DE CARTAGENA”

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo 313 de la Constitución Nacional, el artículo 32 de la Ley 136 de 1994, Ley 1551 de 2012 y

CONSIDERANDO:

1. Que el numeral 1 del artículo 313 de la Constitución Política indica que corresponde a los Concejos Distritales reglamentar las funciones.
2. Que el artículo 67 de la Constitución Política establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social. Asimismo, estableció que la política de Estado formará a los ciudadanos en las prácticas del trabajo.
3. Que la ley 2043 de 2020 se encargó de reconocer las prácticas laborales como experiencia profesional y/o relacionada, además de dictar otras medidas para mejorar las condiciones de los practicantes.
4. Que en el contexto Distrital, según el DANE en el Área de Cartagena en el 2022 se incremento el desempleo y se incremento la brecha del desempleo juvenil con cifras marcadas para la exclusión laboral de la mujer .
5. Que es necesario adoptar medidas que permita dignificar las prácticas laborales como una forma de ofrecer mayores y mejores garantías al desempeño de dichas experiencias, con el fin de contribuir a la disminución de las tasas de desempleo, garantizar el acceso plural y transparente de dichas prácticas, y progresivamente, brindar un auxilio de sostenimiento a los estudiantes.

Por lo anterior se:

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Objeto: El presente acuerdo establece medidas para Fortalecer, dignificar, facilitar las prácticas laborales en el distrito de Cartagena a través de la adopción de lineamientos para garantizar la transparencia, pluralidad de aspirantes; la publicación de listados de vacantes disponibles para las prácticas; masificación de experiencia virtual para cerrar la brecha de oportunidades

ARTÍCULO SEGUNDO: Sujetos obligados: Serán sujetos obligados del presente acuerdo la Administración Distrital y el Sector Descentralizado por servicios del Distrito de Cartagena, el Concejo Distrital de Cartagena, la Personería Distrital de Cartagena y la Contraloría Distrital de Cartagena.

ARTÍCULO TERCERO: Definiciones: Acójase la definición de práctica laboral virtual contenida en el inciso 1 del artículo 3 de la ley 2043 de 2020, la cual se entiende como la práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. Asimismo, se entenderán por prácticas laborales las siguientes:

1. Práctica Laboral en estricto sentido.
2. Contratos de aprendizaje.
3. Judicatura.
4. Relación docencia de servicio de sector salud.
5. Pasantía.
6. Las demás que reúna la definición del primer inciso del artículo 3 de la Ley 2043 de 2020.

ARTÍCULO CUARTO. De los lineamientos para el fortalecimiento y la dignificación de las prácticas laborales: La Administración Distrital y el Sector Descentralizado por servicios del municipio de Cartagena, el Concejo Distrital de Cartagena, la Personería Distrital de Cartagena y la Contraloría Distrital de Cartagena deberán adoptar las medidas para el fortalecimiento y dignificación de las prácticas laborales, las cuales deberán seguir los siguientes criterios:

1. Permitir que los secretarios, gerentes, directores, Personeros, Contralores, concejales jefes de oficina, directores de programas reciban hasta 20 personas virtuales con quienes se constituirá un grupo virtual y ellos colectiva o independiente podrán dar sus ideas, propuestas, estudios, de los objetos y realizaciones de las actividades de la administración pública.

La selección de practicantes deberá realizarse mediante convocatoria pública en la cual la escogencia de los practicantes deberán ser efectuadas por las universidades, centros o instituciones en preferencia a los estratos 1 – 50% 2 30% 3 15% 4-5 y 6 el 5% la cual se publicará a través de las páginas web de cada entidad, y se divulgará a través de las redes sociales institucionales.

2. El proceso de selección será participativo y se privilegiará el mérito de acuerdo a lo que determine y reglamente cada entidad.

3. Para la selección de practicantes, se priorizará de manera paritaria entre hombres y mujeres por situación socioeconómica. ESTABLECIDA EN LA TABLA ítem 1 y dentro de los porcentajes establecidos el 60% de ellos serán para mujeres .

4. Las entidades mencionadas en el presente artículo, deberán establecer los mecanismos para proteger los derechos de los practicantes en el desempeño de su labor.

ARTICULO QUINTO- la secretaria de educación y un representante del concejo distrital designado para el cuatrienio convocaran a los rectores, de universidades, instituciones o centros de formación y elaboraran un manual de participación, calificación y certificación sin que contraria la ley

ARTÍCULO SEXTO. Vigencia: Este acuerdo rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias. Y debe ser enviado al congreso de la republica en donde se solicitara el apoyo para la adecuación de las leyes que impilsen este acuerdo

Presentado por:

CESAR AUGUSTO PION G

Presidente Comision del Plan

. (tomado del concejo de Bucaramanga y párrafos transcritos literalmente por ser leyes y en partes por ser su redacción documento publico con aplicabilidad para beneficio social)

Dane

Cartagena como vamos

Secretaria de planeacion