

LEY 2122 DE 2021

LEY 2122 DE 2021

(agosto 4)

D.O. 51.756, agosto 4 de 2021

por medio de la cual se amplía la emisión de la Estampilla Pro-Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, con sede en Boyacá.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 699 de 2001, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Autorícese la ampliación de la Emisión de la Estampilla Pro Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, con sede en Boyacá, creada mediante Ley 699 de 2001, hasta por la suma de doscientos mil millones de pesos (\$200.000.000.000).

El monto total del recaudo se establece precios constantes de 1993.

Artículo 2°. Adiciónese un nuevo artículo a la Ley 699 de 2001, el cual quedará así:

Artículo nuevo. La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en cabeza del rector, deberá incluir dentro del informe público de gestión anual un reporte sobre los montos, ejecución y las destinaciones específicas de los recursos provenientes de la Estampilla pro Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia correspondiente a cada vigencia.

Artículo 3°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación y hasta tanto se recaude el monto

total aprobado en el artículo 1° de la Ley 699 de 2001, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del Honorable Senado de la República,

Arturo Char Chaljub.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes

Germán Alcides Blanco Álvarez.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de agosto de 2021.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

José Manuel Restrepo Abondano.

La Ministra de Educación Nacional,

María Victoria Angulo González.

LEY 2121 DE 2021

LEY 2121 DE 2021

(agosto 3)

D.O. 51.755, agosto 3 de 2021

por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1 °. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a toda persona natural que se encuentre domiciliada en el territorio nacional; así como a las entidades públicas y privadas nacionales; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional.

Parágrafo. Las entidades del orden nacional deberán contar con concepto previo y habilitante por parte del Ministerio de Hacienda para obtener la disponibilidad presupuestal que

permita acoger lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 3°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones:

a) Trabajo remoto: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

b) Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural; vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

c) Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

d) Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software,

programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6° de la Ley 1341 de 2009.

e) Firma Electrónica: Métodos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permiten identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respectó de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma del documento.

f) OTP (One Time Password): Es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en· un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deberá tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal e del presente artículo para todo tipo de acción.

Artículo 4°. Principios Generales del Trabajo Remoto. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen son de obligatorio cumplimiento por las partes:

a) El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.

c) Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

d) El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica o digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

e) Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.

f) No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores; sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.

g) Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

Parágrafo 1°. El literal f) del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia.

Artículo 5°. Política Pública del Trabajo Remoto. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a 6 (seis) meses, a través de las autoridades competentes que el Gobierno designe y con la activa participación de los diferentes sectores sociales involucrados, diseñará e implementará una política pública sobre los lineamientos para la estructuración y desarrollo del trabajo remoto en el país, teniendo en cuenta las diferentes disposiciones de la presente ley.

Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes, los representantes de los

empleadores, así como de las Confederaciones de Trabajadores y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto.

Parágrafo 1°. El Departamento Nacional de Planeación (DNP), o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación de la política pública de trabajo remoto dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.

Parágrafo 2°. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo remoto por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales, a partir del aprovechamiento de registros administrativos y otras fuentes de información disponibles en el Sistema Estadístico Nacional. Esta información será dispuesta por el DANE de manera agregada y anonimizada, para consulta pública, respetando la reserva estadística establecida en el artículo 5° de la Ley 79 de 1993.

Artículo 6°. Implementación. El Gobierno nacional fomentará a través de campañas de socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo remoto. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo remoto y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.

Artículo 7°. Perfeccionamiento y firma del Contrato, bajo la forma de ejecución del contrato de trabajo remota. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera

remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

Parágrafo 1°. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.

En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

Parágrafo 2°. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

Parágrafo 3°. En todo caso, los contratos laborales, ejecutados de manera remota, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

Artículo 8°. Exámenes médicos. El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores remotos a través de proveedores autorizados.

Artículo 9°. Condiciones de Trabajo. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea

más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación.

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

Artículo 10. Herramientas y equipos de trabajo. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- b) Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- c) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega

de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.

d) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

Parágrafo 1°. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

Parágrafo 2°. Cuando el trabajo remoto fuere desarrollado en el sector público, el empleador deberá dar cumplimiento a las normativas relacionadas con el manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

Parágrafo 3°. Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaren o suministraren las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presentaren fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

Artículo 11. Subordinación. El empleador conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral, así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

Artículo 12. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador. El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los

servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

Artículo 13. Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Las normas definidas en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, serán aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto.

Artículo 14. Periodos de pago del salario. El pago del salario se hará conforme a las reglas establecidas en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

Artículo 15. Reconocimiento de horas extras. Los trabajadores que, de común acuerdo con el empleador, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivos, de conformidad a lo establecido en los artículos 134, 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

Artículo 16. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el

empleador.

2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto se deba instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.

3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

Parágrafo 2. En todo caso, las citaciones aquí previstas no darán lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuará siendo remota.

Artículo 17. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito

laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

Artículo 18. Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales. Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en un tiempo no mayor a 1 año (un año) y a las entidades parafiscales que permitan a los trabajadores remotos inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse remota o virtualmente.

Artículo 19. Aportes a la Seguridad Social. El contrato de trabajo, ejecutado de manera remota, en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia del Sistema General de Seguridad Social.

Artículo 20. Programa de prevención, control y actuación de

riesgos laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por esta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.

Parágrafo 1°. Las Aseguradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar el formulario a que hace referencia el presente artículo, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, en el cual deberá solicitarse la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. Dicho formulario deberá ser publicado en la página web de la ARL, para fines de consulta y descarga para diligenciamiento de aquellos empleadores que puedan llegar a requerirlo. En el caso de que existan múltiples contratos, el formulario deberá permitir identificar los contratos que relaciona y los datos que se relacionan en el anterior inciso.

Parágrafo 2°. Las Administradoras de Riesgos Laborales acompañarán de manera obligatoria, a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 21. Migración al trabajo remoto. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrá acogerse a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota prevista en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

Artículo 22. Aplicación de normas respecto al tiempo de lactancia. El empleador garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante, sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

Artículo 23. Vinculación sectores especialmente protegidos. Los empleadores que hagan uso de esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota deberán promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.

Artículo 24. Tareas de cuidados. Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con una autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

Artículo 25. Sobre la Jornada laboral en el trabajo remoto. La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador.

El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los

cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

Artículo 26. Los empleados públicos podrán ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto consagrado en la presente ley, para lo cual se respetarán todos sus derechos y garantías laborales inherentes a su vinculación legal y reglamentaria conforme las normas vigentes.

Artículo 27. Vigencia. La presente ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el **Diario Oficial**.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Arturo Char Chaljub.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Germán Alcides Blanco Álvarez.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 3 de agosto de 2021.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

El Ministro de Hacienda Crédito Público,

José Manuel Restrepo Abondano.

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

La Ministra de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones,

Karen Cecilia Abudinen Abuchaibe.

El Director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE),

Juan Daniel Oviedo Arango.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Nerio José Alvis Barranco.

LEY 2120 DE 2021

LEY 2120 DE 2021

LEY 2120 DE 2021

D.O. 51.751, julio 30 de 2021

por medio de la cual se adoptan medidas para fomentar entornos alimentarios saludables y prevenir enfermedades no transmisibles y se adoptan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley adopta medidas efectivas que promueven entornos alimentarios saludables, garantizando el derecho fundamental a la salud, especialmente de las niñas, niños y adolescentes, con el fin de prevenir la aparición de Enfermedades No Transmisibles, mediante el acceso a información clara, veraz, oportuna, visible, idónea y suficiente, sobre componentes de los alimentos a efectos de fomentar hábitos alimentarios saludables.

Artículo 2°. Ámbito de Aplicación. Se aplicará en todo el territorio nacional y cobijará a todos los actores que participen en las actividades contempladas en la presente ley.

Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de la presente ley se entienden las siguientes definiciones:

Las Enfermedades No Transmisibles: Las Enfermedades No Transmisibles (ENT), también conocidas como enfermedades crónicas, son las que no se transmiten de persona a persona; son afecciones de larga duración con una progresión generalmente lenta, estas resultan de la combinación de factores genéticos, fisiológicos, ambientales y conductuales. En ocasiones, las ENT tienen su origen en factores biológicos inevitables, pero a menudo son causadas por ciertos hábitos como el consumo de tabaco, el consumo excesivo de alcohol, la falta de una alimentación saludable y de actividad física.

Entorno Saludable: Los Entornos Saludables se entienden como el punto de encuentro y relación de los individuos donde se promueven referentes sociales y culturales que brindan parámetros de comportamiento para el fomento de acciones integrales de promoción de la salud y el bienestar.

Modos y condiciones de vida saludable: Son un conjunto de intervenciones poblacionales, colectivas e individuales, que actúan de manera independiente. Se gestionan y promueven desde lo sectorial, transectorial y comunitario, para propiciar entornos cotidianos que favorezcan una vida saludable.

Alimentación saludable: Es aquella que satisface las necesidades de energía y nutrientes en todas las etapas de la vida considerando su estado fisiológico y velocidad de crecimiento. Se caracteriza por ser una alimentación completa, equilibrada, suficiente, adecuada, diversificada e inocua que previene la aparición de enfermedades asociadas con una ingesta deficiente o excesiva de energía y nutrientes.

Alimento: Todo producto natural o artificial, elaborado o no, que ingerido aporta al organismo humano los nutrientes y la energía necesaria para el desarrollo de los procesos biológicos. Se entienden incluidas en esta definición las bebidas no alcohólicas y aquellas sustancias con que se sazonan algunos comestibles, y que se conocen con el nombre genérico de especias.

Inocuidad de Alimentos: La inocuidad de los alimentos engloba acciones de producción, almacenamiento, distribución, preparación y grado de procesamiento encaminadas a garantizar que los alimentos no causen daño al consumidor cuando se preparen y/o consuman de acuerdo con el uso a que se destinan. Las políticas y actividades que persiguen dicho fin deberán de abarcar toda la cadena alimenticia, desde la producción al consumo esto con el fin de que no represente un riesgo para la salud.

Comestibles o bebibles clasificados de acuerdo a nivel de procesamiento: Son considerados “comestibles o bebibles clasificados de acuerdo a nivel de procesamiento” aquellos comestibles o bebibles que sean establecidos por el Ministerio de Salud de acuerdo a la clasificación que defina incorporando criterios de nivel de procesamiento de los alimentos y perfiles de nutrientes críticos para la salud, de acuerdo con la evidencia científica disponible y avalada por el Ministerio de Salud.

Hábitos y estilos de vida saludables: Corresponde a los índices corporales adecuados (masa corporal, grasa, entre otros), la actividad física adecuada, la buena higiene personal y un ambiente limpio que influye en la salud humana. Adopta criterios relacionados con un peso corporal saludable asociado a los índices corporales adecuados y la mantención del balance energético, así como la obtención de un buen estado físico, realizando actividad física adecuada en forma regular. Incorpora criterios de protección contra los agentes que causan enfermedades.

Artículo 4°. La Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CISAN), tendrá las siguientes funciones adicionales, sin perjuicio de las establecidas en otras normas vigentes:

a) Ser la instancia de orientación y decisión sobre el desarrollo e implementación de estrategias para la prevención de las Enfermedades No Transmisibles con especial atención en niños, niñas y adolescentes.

b) Articular, direccionar, y garantizar la sinergia en el diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de la implementación de políticas, estrategias, planes y programas necesarios para el desarrollo de entornos saludables, hábitos saludables, seguridad alimentaria, el acceso a la información oportuna, acceso a agua potable siendo esta apta para el consumo humano, además de todas las acciones para la atención integral de los problemas de obesidad y sobrepeso con especial atención en niños, niñas y adolescentes. La Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional tendrá en cuenta para el desarrollo de sus funciones, las encuestas nutricionales existentes, la evidencia científica sin conflicto de interés y las particularidades regionales.

e) La Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional deberá presentar un informe anual al Congreso de la República sobre los programas y estrategias implementados sobre la evolución de los indicadores de las enfermedades no transmisibles y la promoción de entornos saludables con especial atención en niños, niñas y adolescentes.

Parágrafo 1°. La Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional se articulará y coordinará de acuerdo con las directrices, criterios y mecanismos de la Comisión Intersectorial de Salud Pública.

Parágrafo 2°. La Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional se articulará a la estrategia Colombia Vive Saludable, o la que haga sus veces.

Artículo 5°. Etiquetado Frontal de Advertencia. Todos los productos comestibles o bebibles clasificados de acuerdo a nivel de procesamiento con cantidad excesiva de nutrientes críticos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección

Social, deberán implementar un etiquetado frontal donde se incorpore un sello de advertencia, que deberá ser de alto impacto preventivo, claro, visible, legible, de fácil identificación y comprensión para los consumidores, con mensajes inequívocos que adviertan al consumidor de los contenidos excesivos de nutrientes críticos.

El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentará los parámetros técnicos de este etiquetado definiendo, la forma, contenido, figura, proporción, símbolos, textos, valores máximos, colores, tamaño y ubicación en los empaques de los productos que deban contenerlo, basándose en la mayor evidencia científica disponible y libre de conflicto de intereses. Para tal fin, podrá tener en cuenta la evidencia científica suministrada por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El sello de advertencia deberá ir en la parte frontal del producto cuando los nutrientes críticos se encuentren por encima de los valores máximos establecidos por el Ministerio de Salud y de la Protección Social, de acuerdo con la mayor evidencia científica disponible libre de conflicto de interés. Para tal fin, se podrá tener en cuenta la evidencia científica suministrada por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Parágrafo 1°. El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invima), o la entidad que haga sus veces a nivel nacional, deberá realizar las acciones de Inspección, Vigilancia y Control de lo dispuesto en la presente ley y lo contenido en la respectiva norma que expedirá el Ministerio de Salud y Protección Social, y en caso de comprobar el incumplimiento, procederá a imponer las sanciones de que trata el artículo 577 de la Ley 9ª de 1979.

Parágrafo 2°. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentará los criterios aplicables sobre declaraciones nutricionales o declaraciones de salud en la etiqueta de los productos que deban adoptar los sellos de advertencia de que trata el presente artículo.

Para esta reglamentación se deberá considerar un criterio específico para empaques de productos comestibles que se comercialicen en presentación individual.

Parágrafo 3°. Los productos comestibles o bebibles típicos y/o artesanales y mínimamente procesados de acuerdo a la clasificación dada por el nivel de procesamiento, serán exceptuados de la aplicación del etiquetado frontal de advertencia, teniendo en cuenta la reglamentación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Parágrafo 4°. El Ministerio de Salud y Protección Social, en un plazo máximo de un año contado a partir de la promulgación de la presente ley, reglamentará lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 6°. Estrategias de información, educación y comunicación. La Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional diseñará herramientas educativas digitales, multiplataforma con información y procesos educativos sobre los hábitos y estilos de vida saludables, y su adopción en el entorno educativo; la prevención de las ENT, la necesidad de practicar actividad física frecuentemente y sobre alimentación balanceada, dirigidas a la población del territorio nacional en especial a la comunidad escolar.

Parágrafo 1º. Se garantizará que las herramientas educativas, así como la información en ellas contenida, sean accesibles a personas con discapacidad.

Parágrafo 2º. En el término de un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, la Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional deberá diseñar las herramientas educativas de que trata el presente artículo.

Artículo 7º. Emisión de contenidos para la promoción de la salud. La Comisión de Regulación de Comunicaciones (CRC), autorizará espacios institucionales en todos los canales de televisión abierta, en horario prime, para la radiodifusión de contenidos realizados por el Ministerio de Salud y Protección Social para promoción de hábitos de vida saludable y valor nutricional, de acuerdo con la reglamentación aplicable en esta materia.

Así mismo, Radio Televisión Nacional de Colombia (RTVC), deberá brindar espacios para la difusión del mismo tipo de mensajes a través sus plataformas digitales.

Parágrafo 1º. En todo espacio publicitario relacionado con los entornos saludables, los anunciantes, deberán incluir una franja visible o audible que dé cuenta de la información veraz e imparcial que esté dirigida a niños, niñas y adolescentes.

Parágrafo 2º. La política pública relacionada con publicidad de alimentos y promoción de hábitos de vida saludable para el control de las ENT se hará con fundamento en la evidencia científica y salvaguardando el principio fundamental de prevalencia de los derechos de los niños.

Artículo 8º. El Gobierno nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social fomentará el desarrollo de estrategias que promuevan hábitos y alimentación saludable enfocada a niñas, niños y adolescentes.

Artículo 9º. Promoción de entornos saludables en espacios educativos públicos y privados. En el marco de la formulación y coordinación del Plan Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, la Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional promoverá entornos saludables en los espacios educativos públicos y privados, para tal efecto:

1. Articulará acciones que propendan al acceso de la comunidad educativa a agua potable en las instituciones educativas del territorio nacional.
2. Fomentará y promoverá la alimentación saludable y balanceada; y el consumo de frutas, verduras y demás productos de producción local, en el entorno educativo.
3. Desarrollará y articulará acciones pedagógicas dirigidas a la comunidad escolar sobre la alimentación balanceada y saludable.
4. Establecerá estrategias informativas, pedagógicas y campañas educativas sobre la lectura de etiquetado nutricional.

Artículo 10. Seguimiento y participación. Para efectos del seguimiento al cumplimiento de la presente ley, así como de las disposiciones y reglamentaciones posteriores que se relacionen con ella, quien ostente la presidencia de la

Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CISAN), promoverá la participación de la familia y la sociedad, facilitando el ejercicio de la participación ciudadana, el seguimiento y la rendición de cuentas, el respeto y garantía del derecho a salud de los niños, niñas y adolescentes así como el acceso a la información y a la comunicación, y a la documentación pública requerida en el ejercicio del control social y la veeduría ciudadana.

Artículo 11. Sanciones. El Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos (Invima), sancionará a cualquier persona que infrinja lo establecido en la presente ley en lo relativo a la implementación del etiquetado y las advertencias sanitarias. La Superintendencia de Industria y Comercio impondrá sanciones ante el incumplimiento en materia de publicidad y violaciones a los derechos de los consumidores en los casos en los que no exista regulación especial.

Parágrafo. El régimen sancionatorio, autoridades competentes y procedimiento será aplicable con fundamento en la normatividad que les confiere facultades sancionatorias a las entidades mencionadas en el artículo anterior, y lo dispuesto en la presente norma.

Artículo 12. Implementación de entornos laborales saludables. El Gobierno nacional por intermedio de los Ministerios de Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, en articulación con las Entidades Promotoras de Salud, Cajas de Compensación Familiar, las Administradoras de Riesgos Laborales y demás actores responsables implementaran a nivel público y privado los entornos laborales saludables a efectos de lograr un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

Artículo 13. Actividad Física. Con la finalidad de promover hábitos de vida saludable en los niños, niñas y adolescentes, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Deporte y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), apoyarán la implementación de programas que promuevan la actividad física en los establecimientos educativos públicos y privados, con los actores de la comunidad educativa y dentro de la jornada escolar.

Parágrafo 1°. Cuando se adelanten los programas previstos en el presente artículo, estos deberán realizarse en el marco de lo establecido en los artículos 14 y 23 de la 115 de 1994 -Ley General de Educación.

Parágrafo 2°. Atendiendo a los lineamientos u orientaciones que expida el Ministerio de Educación y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), las entidades públicas o privadas que tengan a su cargo la atención a la primera infancia, implementarán estrategias de promoción de hábitos de vida saludable y juego activo en los distintos programas a cargo.

Artículo 14. Vigencia. La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación, y deroga las normas que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Arturo Char Chaljub.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Germán Alcides Blanco Álvarez.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

REPÚBLICA DE COLOMBIA- GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase,

Dada en Bogotá, D. C., a 30 de julio de 2021.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

La Viceministra de Protección Social del Ministerio de Salud y Protección Social,
encargada de las Funciones del Despacho del Ministro de Salud y Protección
Social,

María Andrea Godoy Casadiego.

El Ministro del Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

La Ministra de Comercio, Industria y Turismo,

María Ximena Lombana Villalba.

La Ministra de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones,

Karen Cecilia Abudinen Abuchaibe.

La Directora del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS),

Susana Correa Borrero.

LEY 2119 DE 2021

LEY 2119 DE 2021

LEY 2119 DE 2021

D.O. 51.751, julio 30 de 2021

por medio de la cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1 °. Objeto. La presente ley tiene como objeto fortalecer la exploración de intereses, talentos y el descubrimiento de aptitudes para los estudiantes de educación básica secundaria y educación media; y promover el desarrollo de incentivos dirigidos al fortalecimiento de la inserción laboral de los jóvenes entre los 18 y 28 años de edad a nivel nacional.

TÍTULO I

PRÁCTICAS LABORALES, EXPERIENCIA LABORAL Y EXPERIENCIA PROFESIONAL

Artículo 2°. Naturaleza, definición y reglamentación de la práctica laboral. Adiciónese un párrafo al artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, el cual quedará así:

Parágrafo 4°. Si las actividades que se desarrollan no están directamente relacionadas con el área de estudio la práctica laboral mutará a relación laboral con sus implicaciones legales.

Artículo 3°. Adiciónese un párrafo al artículo 2° de la Ley 2039 de 2020, el cual quedará así:

Parágrafo. La experiencia laboral a la cual hace referencia el inciso primero del presente artículo podrá extenderse a menores de edad, siempre y cuando exista consentimiento por parte de sus padres o representantes, de conformidad con la legislación civil y, en concordancia, con la Ley 1098 de 2006, el régimen laboral y demás disposiciones vigentes, o las que la modifiquen.

Artículo 4°. Adiciónese un párrafo al artículo 2° de la Ley 2039 de 2020, el cual quedará así:

Parágrafo. Sin distinción de edad, quienes cuenten con doble titulación en programas de pregrado en educación superior, podrán convalidar la experiencia profesional obtenida en ejercicio de tales profesiones, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento.

TÍTULO II

FORTALECIMIENTO DE LA CONCIENCIA EDUCATIVA PARA EL TRABAJO DESDE LA EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA Y EDUCACIÓN MEDIA

Artículo 5°. Promoción de alianzas estratégicas para la transición hacia el trabajo. Promoción de alianzas estratégicas para la transición hacia el trabajo.

El Gobierno nacional desarrollará y reglamentará, en un plazo máximo de un (1) año contado a partir de la promulgación de la presente ley, una política dirigida al establecimiento de alianzas estratégicas para el fortalecimiento de la exploración de intereses, talentos y el descubrimiento de aptitudes de los estudiantes de educación básica secundaria y educación media, generando escenarios pedagógicos para el desarrollo de ejercicios prácticos o experiencias vivenciales que les permitan poner en práctica los conocimientos y competencias teóricas adquiridas y lograr una transición más consciente e informada al mercado laboral y a la educación superior. Igualmente, para la formación en capacidades especializadas, formación técnica y tecnológica, y las demás figuras integradas establecidas en la legislación colombiana como elementos fundamentales para su inserción en el mercado laboral, fundamentado en el bienestar y desarrollo socioeconómico, con la participación de los sectores público, privado y la sociedad civil.

Como lineamientos transversales, se fomentará el emprendimiento, la innovación, la creatividad y la tecnología, brindando el conocimiento teóricopráctico para el

desarrollo de estas iniciativas.

Artículo 6°. Estrategia de orientación socioocupacional y laboral para estudiantes pertenecientes a Población Vulnerable. El Gobierno nacional formulará y reglamentará, en un plazo máximo de un (1) año, contado a partir de la promulgación de la presente ley, los lineamientos de la estrategia para el fortalecimiento de la exploración de intereses, talentos y el descubrimiento de aptitudes, de orientación socio ocupacional y laboral en estudiantes de educación básica secundaria y educación media, que se encuentren catalogados como población en condición de vulnerabilidad. La implementación de la estrategia y lineamientos estará a cargo de las entidades territoriales. La estrategia referida en el inciso precedente deberá aplicarse, sin desmedro de los derechos de los demás grupos en situación de vulnerabilidad, a aquellos estudiantes de educación básica secundaria y educación media:

- Acreditados como víctimas en el registro que lleva la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas o quien haga sus veces.
- En situación de discapacidad.
- Domiciliadas en los municipios con más altos índices de pobreza, afectados por la violencia o con presencia de cultivos ilícitos y economías ilegales.
- Pertenecientes a minorías étnicas o raciales.
- Que hagan parte de los procesos que implementa la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN), o quien haga sus veces.
- Quienes tengan ambos padres fallecidos, o desaparecidos.

Parágrafo 1°. El diseño de esta estrategia y lineamientos tendrá un especial enfoque de desarrollo rural y de inclusión laboral y emprendimiento para estudiantes de educación básica secundaria y educación media que se encuentra en los criterios diferenciadores.

Parágrafo 2°. Socializar información sobre la oferta programática orientada a facilitar la inclusión en la ruta de empleabilidad o emprendimiento, de tal manera que la población objetivo tenga conocimiento y pueda acceder a esta una vez culmine su período de formación.

Artículo 7°. Política de competencias laborales para la Cuarta Revolución Industrial. Los establecimientos educativos promoverán en los jóvenes de la educación básica secundaria y educación media las habilidades para el desarrollo laboral futuro, de cara a los retos del siglo XXI y la era digital, tales como: liderazgo, flexibilidad cognitiva, negociación, toma de decisiones, orientación al servicio, inteligencia emocional, relaciones interpersonales, manejo de personas, creatividad, pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, curiosidad, iniciativa, colaboración, adaptación al cambio, entre otras, a través de diversas herramientas tradicionales o de realidad virtual que permitan una participación interactiva y práctica. Para esto, las instituciones educativas podrán desarrollar convenios o alianzas estratégicas que les permitan actuar conforme a los principios, eficiencia, eficacia y transparencia.

INCENTIVOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS DE EDAD EN EL SECTOR PRIVADO

Artículo 8°. Cláusulas dirigidas a promover la inserción laboral o contractual de jóvenes en el sector privado. En los procesos que se desarrollen dentro de las distintas modalidades de contratación pública establecidas en la ley, las entidades públicas incorporarán en los contratos que celebren, cláusulas dirigidas a la promoción de la inserción laboral o contractual de jóvenes entre los 18 y 28 años de edad, profesionales o tecnólogos, siempre que las personas jurídicas o naturales que participen en dichos procesos, se encuentren obligadas a disponer de personal para la ejecución del objeto contractual.

Una vez se suscriba el respectivo contrato, el contratista deberá vincular, laboral o contractualmente a dicha población de forma inmediata y durante toda la ejecución del contrato estatal. En ningún caso, el porcentaje de jóvenes vinculados podrá ser inferior al 8% del total del personal que requiere el contratista para la ejecución contractual.

Parágrafo 1°. Las personas jurídicas de derecho público deberán adelantar los estudios del sector que permitan identificar los perfiles de los jóvenes que se vincularán en la etapa contractual, de conformidad con el objeto de la contratación, incluyendo sus requisitos mínimos de formación profesional o técnica. Dicho estudio, deberá ser publicado dentro de los estudios previos que harán parte del respectivo proceso de selección.

Parágrafo 2°. El contratista, al vincular la población en los términos de que trata el presente artículo, aplicará de forma preferente, las disposiciones contenidas en las Leyes 2039 y 2043 de 2020, o las normas que las sustituyan o modifiquen.

Parágrafo 3°. Durante la ejecución contractual, las personas jurídicas de derecho público, a través de los supervisores o interventores, tendrán el deber de vigilar y controlar que el contratista vincule en los términos del presente artículo a población joven. El incumplimiento del mismo se considerará causal de mala conducta y será sancionado en los términos que establezca la ley disciplinaria.

Parágrafo 4°. La presente disposición entrará a regir tres (3) meses después de su promulgación. En el período previo a su entrada en vigor, las personas jurídicas de derecho público deberán planear la formulación de las cláusulas que permitan que la promoción de la inserción laboral o contractual de jóvenes sea eficaz.

TÍTULO IV

VIGENCIA Y DEROGATORIAS

Artículo 9°. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Arturo Char Chaljub.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Gregorio Eljach Pacheco.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Germán Alcides Blanco Álvarez.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Jorge Humberto Mantilla Serrano.

REPÚBLICA DE COLOMBIA GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase,

Dada en Bogotá, D. C., a 30 de julio de 2021.

IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

El Ministro de Trabajo,

Ángel Custodio Cabrera Báez.

La Ministra de Comercio, Industria y Turismo,

María Ximena Lombana Villalba.

La Ministra de Educación Nacional,

María Victoria Angulo González.

El Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República,

Víctor Manuel Muñoz Rodríguez.

El Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República,
encargado del Empleo del Director Nacional de Planeación,

Víctor Manuel Muñoz Rodríguez.

La Directora del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS),

Susana Correa Borrero.