

Matriz de Comentarios al Proyecto de Decreto "Por el cual se dictan medidas para fortalecer el Servicio Público de Empleo para la Inclusión Laboral"

No. Comentario	Entidad	Fecha	Observación	Comentarios de la Entidad
1	ECOPETROL S.A. Hernan Lozano. Profesional de Relaciónamiento con Contratistas. Villavicencio-Meta	11/09/2019	Artículo 2.2.6.1.2.26. Actos prohibidos en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. Queda prohibido a los prestadores del servicio público de empleo: (...) 10. Exigir, presionar o insinuar al Demandante, modificaciones de los perfiles requeridos, para que se acomoden con los de los Oferentes locales. 11. Retrasar injustificadamente los tiempos para la gestión de las vacantes del Demandante. 12. Exigir, presionar o forzar al Demandante por la creación de vacantes para el modelo de inclusión laboral.	Se acepta observación, se sugiere una nueva redacción para el numeral 7 del artículo 2.2.6.1.2.26 del Decreto "REALIZAR CUALQUIER ACCIÓN QUE CONSTRIÑA O AFECTE EL NORMAL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA DEL EMPLEADOR"
2	Leidy Hernandez habitante del municipio de Guamal Meta.	12/09/2019	Hemos visto que en el municipio las agencias de empleo no acatan la normatividad. Ya que las personas quienes administran esas oficinas son directamente de la Alcaldía. Donde la transparencia de las remisiones se maneja a dedo o por política. Mi propuesta es que las administradoras de esas agencias de empleo público sean contratadas por desempeño y algún perfil. Pero manejado desde el ministerio de trabajo. Con transparencia.	No se acoge la observación planteada, motivados en la existencia de la Ley 1636 de 2013, en la cual se define el marco de la prestación del Servicio Público de Empleo a través de la Red de Prestadores (art. 25)
3	Maria Jimena molineros Ortiz. Teléfono. 317 533 83 15	15/09/2019	Muy buenas tardes, gracias por hacer participe de poder tener un empleo digno. Me gustaría emplearme en trabajar, y si me podrían ayudar a montarme un negocio de alquiler de herramientas para construcción. o herramientas E insumos para hacer cuadros hechos piedras de río, pintura de haceite, y madera. O terreno para cultivar ortalizas, arboles frutales etc. Gracias por su atención.	Atendiendo que el proyecto de Decreto busca reglamentar lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2019, el cual va orientado a exclusivamente a la gestión, fortalecimiento y articulación de la Red de Prestadores para la inclusión laboral, no es procedente acoger la observación soportado en el principio de Unidad de materia. La observación presentada se encuentra dirigida a la promoción del emprendimiento.
4	Jorge eduardo sanchez cabrera <joadsaca@yahoo.com>	17/09/2019	Muy buenos días, no sé si es esta ley o hay otra en construcción, pero le ruego tenga en cuenta mi solicitud u ojalá el ministerio del trabajo actúe o aplique la justicia. mi caso es el de miles de colombianos que laboramos en entidades del estado en la modalidad de contrato, donde no tenemos derecho a prestaciones, vacaciones etc. personalmente llevo trabajando en un hospital como contratista en el mismo cargo durante aproximadamente 14 años, pero por cuestiones políticas y de favorecimiento a familiares y amigos de los que administran el hospital se ha nombrado a personas que llevan trabajando 4 y tres años de nómina provisional poniéndome en desventaja ante las prestaciones a que ellos tienen derecho mi solicitud es que se diseñe una ley que se reconozca la antigüedad de las personas que laboramos en las entidades del estado en la modalidad de contrato y se nos nombre de nómina y no como se hace normalmente, complaciendo favores políticos e implementado más la desigualdad. Ojalá el ministerio tenga en cuenta este correo y se haga una verdadera justicia social, hally tendremos una paz justa y duradera	Atendiendo que el proyecto de Decreto busca reglamentar lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2019, el cual va orientado a exclusivamente a la gestión, fortalecimiento y articulación de la Red de Prestadores para la inclusión laboral, no es procedente acoger la observación soportado en el principio de Unidad de materia.
5	Anónimo	17/09/2019	En el artículo 2.2.6.1.2.20 en el numeral 10. Los reportes desagregados poblacionales que pide la unidad, SISE (sistema de información) no tiene la opción de filtrar por jóvenes ni personas con discapacidad	No se acoge la observación planteada, toda vez que esta no es materia de la presente reglamentación. Sin embargo, la observación se remitirá a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para su evaluación y pertinencia.
6	Anónimo	17/09/2019	En el artículo de multas y sanciones: solo hablan de multas a los prestadores, pero no hacen referencia alguna a las multas y/o sanciones a los empleadores que hacen parte del servicio público de empleo. Muchos empleadores no publica, reciben remisiones pero no las tienen en cuenta. Y no les pasa nada.	Atendiendo que el proyecto de Decreto busca reglamentar lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2019, el cual va orientado a exclusivamente a la gestión, fortalecimiento y articulación de la Red de Prestadores para la inclusión laboral, no es procedente acoger la observación soportado en el principio de Unidad de materia. La observación se tendrá en cuenta para un eventual análisis de reglamentación sobre el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013.
7	Anónimo	17/09/2019	En el artículo de sanciones a prestadores está el numeral 7, que indica que es responsabilidad del prestador velar por el correcto diligenciamiento de la información contenida en la descripción de la vacante y el perfil ocupacional de los oferentes, teniendo en cuenta lo estipulado en el decreto 1668 art. 2.2.1.6.2.7 obligaciones de empleadores, en la cual indica que el empleador debe entregar la información necesaria para la publicación y establece unos requisitos mínimos en su resolución 2605 de 2014, por lo que sugiero que este ítem debe cambiarse por algo que vaya dirigido a velar por que las vacantes no se publiquen con descripciones que generen sesgos o discriminaciones a los posibles postulantes.	En la descripción de la vacante, tanto empleadores como prestadores se encuentran sometidos al principio de igualdad consagrado en la Constitución Política (Preamble y artículo 13) que implica el goce de oportunidades sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. En este mismo sentido, el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.6.1.2.2 numeral 3, establece que la prestación del Servicio Público de Empleo se encuentra sujeto al principio de Igualdad, razón por la cual no es solicitada información que permita generar discriminación alguna (Resolución 2605 de 2014). Por lo anterior, no es procedente acoger la observación.
8	Anónimo	17/09/2019	tambien en ese mismo articulo habla de reportes de gestión desagregados poblacionalmente, actualmente SISE captura parte de esta información pero no genera reportes amigables, por lo que requeriría de procesos manuales y de3 carga operativa para los prestadores.	No se acoge la observación planteada, toda vez que esta no es materia de la presente reglamentación. Sin embargo, la observación se remitirá a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para su evaluación y pertinencia.
9	Anónimo	17/09/2019	Hay un tema vital. La medidas vigentes no son Vinculantes con los empleadores de hidrocarburos, respecto a protección de mano de obra local. Si no lo cumplen no les pasa nada. Y la comunidad se desquita con el prestador	Atendiendo que el proyecto de Decreto busca reglamentar lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2019, el cual va orientado a exclusivamente a la gestión, fortalecimiento y articulación de la Red de Prestadores para la inclusión laboral, no es procedente acoger la observación soportado en el principio de Unidad de materia, dado que la misma guarda relación con una obligación para los empleadores.
10	Anónimo	17/09/2019	también habla de características del sistema de información y creo que debe adicionar que la unidad deberá realizar los ajustes necesarios al sistema acorde a la norma, ejemplo res 145 y 555 de 2017 mayor tiempo de cesación, tarea que debe garantizar el prestador y que no cuenta hoy con una fuente de información fiable.	No se acoge la observación, por cuanto es competencia de la UAESPE por gobernabilidad del sistema de información, definir los elementos necesarios para garantizar la funcionalidad del Sistema, tal como se establece en el artículo "SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO".

11	Anónimo	17/09/2019	<p>y las medidas sancionatorias debe regir a partir del momento en que se cuente con un sistema de información que facilite una información confiable que no dependa de terceros (oferente, presidentes de juntas y/o alcaldías).</p>	<p>No se acoge la observación, toda vez que las medidas sancionatorias contempladas en los artículos 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013 corresponden a incumplimiento de los prestadores en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. Por ende, las sanciones están orientadas a la gestión del prestador, más no a la información captada a través de los sistemas de información. Adicionalmente, la información contenida en el sistema se rige por el principio de buena fe que gobierna las actuaciones de los actores del servicio público de empleo (oferentes y demandantes).</p>
12	Gerardo Rodriguez	18/09/2019	<p>Quisiera que quede incluido: no discrimine nadie por la edad, en el ofrecimiento de vacantes, roles, no discriminen a nadie por el lugar de residencia, en cuanto al formato de hoja de vida, que sea cualesquiera, pero menos llenarles a ellos una hoja de vida, que tengan un link para subir la cv o hv la que uno crea conveniente, hacerles este trabajo a ellos, y cada cual tiene un sin fin de datos que se le deben llenar, miren no mas la pagina del servicio publico del empeo, el empleo.com, computrabajo, todo diferente, es muy dispendioso, lo anterior seria conveniente unificar, y que la hv que uno envíe, ellos la suban a sus archivos de datos..., que sea obligatorio retroalimentar a los candidatos, o sea, por lo menos, informar que el proceso se cerro, que sea prohibido exigir un idioma, diferente al español, a no ser que el rol sea el de traductor, recuerden que en Colombia, todos los documentos deben estar en idioma español, que se estipula que el examen de habilidades blandas, y duras sea obligatorio, un 50% cada uno, solo examinan, el que seas muy muy buena gente, y nunca examinan, ni pruebas tecnicas de conocimientos del rol que va a desarrollar.</p>	<p>En la descripción de la vacante, tanto empleadores como prestadores se encuentran sometidos al principio de igualdad consagrado en la Constitución Política (Preamble y artículo 13) que implica el goce de oportunidades sin discriminación por razones de sexo, raza, origen, nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.</p> <p>En este mismo sentido, el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.6.1.2.2. numeral 3, establece que la prestación del Servicio Público de Empleo se encuentra sujeto al principio de Igualdad, razón por la cual no es solicitada información que permita generar discriminación alguna (Resolución 2605 de 2014).</p> <p>Adicionalmente, el numeral 9 del artículo modificatorio del 2.2.6.1.2.26 del Decreto 1072 de 2015, prevé como acto prohibido la realización de prácticas discriminatorias o que promuevan la desigualdad en la gestión y colocación de empleo.</p> <p>Por lo anterior, no es procedente acoger la observación.</p>
13	Nini Johana Serna	18/09/2019	<p>En mi nueva calidad de ciudadana adjunto algunas observaciones al proyecto de Decreto: Definiciones: La resolución 2605 de 2014, establece en su artículo 1 el concepto de Vacante. Si bien el acto normativo observado corresponde a una jerarquía superior, al adicional "...oferente o buscador idóneo y competente" no es claro a que hace referencia la competencia en el marco del actual documento. Así mismo y como precisión, se sugiere incorporar el "puesto de trabajo no ocupado" a fin de precisar que no es cualquiera, así el mismo, deba ser registrado en el Sistema del SPE. <b>Artículo 1. Concepto de vacante. Entiéndase por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.</b></p> <p>Importante poder definir a que hace referencia las barreras que pueden enfrentar la población desocupada, para evitar interpretaciones equivocadas.</p> <p>El empleo formal en el marco de la OIT tiene una connotación diferente a la del PND, en tal sentido y a fin de dar claridad a la operación de la Red de prestadores es importante precisar a que hace referencia el empleo formal para la aplicación del presente decreto, más aún, teniendo en cuenta que este es una manera de superar una limitación operativa que tienen hoy los prestadores públicos.</p>	<p>Se acoge parcialmente la observación relacionada con la definición del concepto vacante, la cual quedará así: "Puesto de trabajo no ocupado ofrecido por un empleador que debe ser reportado al Servicio Público de Empleo"</p> <p>En atención a la observación relacionada con barreras y una vez revisadas las definiciones propuestas, se ajustará la definición de inclusión laboral en los siguientes términos: "es el acceso a un empleo formal de los oferentes o buscadores por la intervención y gestión de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo sobre las barreras existentes entre oferta y demanda laboral en un territorio"</p>
14	Nini Johana Serna	18/09/2019	<p>1. Artículo xx°. ALIADOS DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Sería importante precisar que, en todo caso, los aliados no podrán realizar en su calidad de aliados, labores misionales y autorizadas de la red de prestadores, por ejemplo, gestión y colocación. 2. Artículo XX°. DE LAS ASESORÍAS TÉCNICAS Y ALIANZAS Es importante evaluar este artículo a la luz de la reducción de trámites para trabajar con el sector público, básicamente se le está diciendo a un externo que, para poder apoyar la labor de un prestador, debe pedir una autorización que bien puede demorarse 2 o 3 meses, cuando se trata de organismos internacionales este procedimiento adicional puede implicar una pérdida para el país en términos de apoyo técnico. Tiene un exceso de tiempo. EL artículo 29 de la Ley 1636 de 2013 establece Artículo 29. Cobro por servicios básicos. Las agencias privadas que realicen labores de gestión y colocación de empleo podrán cobrar al demandante de mano de obra una comisión por la prestación de los servicios básicos, cuando esta proceda, de conformidad con lo establecido en el reglamento de prestación de servicios. 3. Al ser las agencias privadas prestadores del SPE y tener ahora la obligatoriedad de tener los 4 servicios básicos como mínimo para operar de acuerdo con lo enunciado en el artículo Artículo XX°. DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO, no iría esto en contra de la libertad de empresa y actividad económica establecida en la constitución? ¿No iría esto con el marco normativo de la Ley? 4. SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: en el marco de la línea de La Ley 1636 2013, sería importante precisar que la UAESPE remitirá la información requerida por Mintrabajo para el adecuado diseño, seguimiento y evaluación de la política.</p>	<p>1. No se acoge la observación relacionada con aliados de la red de prestadores, toda vez que las actividades de gestión y colocación son exclusivas para la Red de Prestadores del SPE conforme lo establece la Ley 1636 de 2013.</p> <p>2. Respecto de la observación al artículo de las asesorías técnicas y alianzas, se debe precisar que el requisito de autorización regulado en el presente decreto es de orden legal (art 195 Ley 1955 de 2019). Ahora bien, respecto de los términos de atención de estas autorizaciones, se precisa que estos corresponden a los criterios generales para atender una petición definidos en la Ley 1437 de 2011.</p> <p>3. En lo correspondiente a la observación sobre el cobro de los servicios, se precisa que el artículo 29 de la Ley 1636 de 2013 no aborda o limita la definición de cobros por la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, por lo cual no se acoge la observación.</p> <p>4. No es procedente la observación al encontrarse definida en la ley la obligación de suministro de información de las diferentes entidades al Ministerio del Trabajo.</p>

15	ACP. Ivette Gonzalez	18/01/1900	<p><b>Artículo xxx. Definiciones.</b></p> <p>1. <u>Demandante</u>. ¿No debería utilizarse el mismo término de empleador?</p> <p>2. <u>Vacante</u>. Se sugiere utilizar la misma definición de la Ley 1636 de 2013</p> <p>3. <u>Inclusión Laboral</u>. La inclusión laboral no se da solo porque existan oferentes con barreras sino justamente porque puedan vincularse laboralmente por medio de la intervención y gestión de la RED. <u>Se sugiere la siguiente redacción:</u> "Inclusión laboral. Es el acceso a un empleo formal por parte de los oferentes, por la intervención y gestión de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo".</p> <p>4. <b>Artículo xxxx. Aliados de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.</b> Cuando se habla de aliados se abre la puerta para que asociaciones, agremiaciones, cooperativas, fundaciones, Juntas de Acción Comunal, etc, busquen ser aliados para intervenir en los procesos de inclusión laboral, ejerciendo un papel de intermediación. En este sentido, es importante tener en cuenta el riesgo que implica que los aliados realicen aportes a los prestadores porque puede entenderse como un elemento que implica una contraprestación. Para evitar esto, debe restringirse con mayor impetu a que el desarrollo de las alianzas deben estar orientadas fortalecer las capacidades misionales y técnicas de los Prestadores del Servicio Público de Empleo. <u>Se sugiere la siguiente redacción:</u> "ALIADOS DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Son todas las personas naturales o jurídicas, de carácter nacional e internacional, públicas o privadas, que a través de alianzas desarrollen con la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, acciones orientadas a fortalecer las capacidades misionales y técnicas de los Prestadores del Servicio Público de Empleo o ampliar los servicios a oferentes o demandantes, para el posicionamiento del Servicio Público de Empleo. El desarrollo de estas alianzas y acciones se realizarán previa autorización de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo".</p>	<p>1. Se acoge la observación y se ajusta el término <i>demandante</i> o <i>empleador</i>.</p> <p>2. No es procedente, toda vez que la Ley 1636 de 2013 no define el término vacante.</p> <p>3. El Servicio Público de Empleo ofrece por medio de la red de prestadores unos servicios básicos cuyo fin es la gestión y colocación de empleo para todos los oferentes y demandantes que estén en búsqueda activa.</p> <p>Ahora bien, el Estado no desconoce que existen factores que obstaculizan o restringen este encuentro entre oferta y demanda y que pueden presentarse tanto en el oferente, en el empleador o en el territorio; por lo que diferenciamos que el Estado debe propender por la INCLUSIÓN LABORAL como el acceso a un empleo formal de los oferentes por la intervención y gestión de la Red de Prestadores sobre las barreras existentes entre oferta y demanda laboral.</p> <p>Por lo anterior, no se acoge la observación.</p> <p>4. Respecto a la observación sobre aliados de la Red de Prestadores, no se acoge la observación por cuanto el proyecto de reglamentación hace mención a autorizar el acompañamiento técnico cuando este se refiera al modelo de inclusión laboral.</p>
16	ACP. Ivette Gonzalez	18/09/2019	<p>1. <b>Inclusión de un numeral en la modificación el artículo 2.2.6.1.2.20.</b> Para los prestadores de servicio público de empleo en las áreas de influencia de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos es importante ratificar la oportunidad en el cumplimiento de la publicación de las vacantes, remisión de hojas de vida y expedición de certificaciones de existencia de oferentes. <u>Cambio propuesto:</u> "Velar que la publicación, remisión de hojas de vida y expedición de certificaciones de existencia de oferentes se realice oportunamente y dentro de los términos definidos".</p> <p>2. <b>Artículo xxxx. Actos prohibidos en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.</b> Se considera necesario mencionar cuáles son los servicios gratuitos que ofrecen los prestadores del servicio público de empleo.</p> <p>3. <b>Artículo xxx. Sistema de información del Servicio Público de Empleo.</b> Se debe tener especial cuidado con el uso del concepto "bolsa única de empleo" dado que ésta se entiende como una agencia de empleo privada autorizada para la gestión de vacantes.</p>	<p>1. No es procedente acoger la observación teniendo en cuenta que el Proyecto de Decreto establece en la modificación de las obligaciones previstas en el artículo 2.2.6.1.2.20. del Decreto 1072 de 2015, especialmente en el numeral 2, la sujeción a las disposiciones normativas existentes por parte de los prestadores. Adicionalmente, la observación planteada en el punto 1 va orientada a las medidas especiales relacionadas a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos y el presente decreto busca regular de forma general la prestación del Servicio Público de Empleo.</p> <p>2. No es procedente acoger la observación, teniendo en cuenta que los cobros están relacionados por la naturaleza del prestador, y en todo caso se encuentra prevista como regla general la prohibición de cobrar a los oferentes de empleo por los servicios básicos de gestión y colocación de empleo.</p> <p>3. Sobre la observación referente a al concepto de <i>Bolsa Única de Empleo</i>, se acoge dada la incidencia y la funcionalidad de visualización de toda la información de las vacantes registradas, la cual, se ajustará y trasladará al artículo de definiciones así:</p> <p>"BOLSA ÚNICA DE EMPLEO. Es la base de datos que consolida las vacantes de todo el país, con el fin de brindar acceso a la información a las oportunidades laborales."</p> <p>Adicionalmente, se evidenció el traslape de el artículo del <i>sistema de información del Servicio Público de Empleo</i> propuesto con el artículo 2.2.6.1.2.9 del Decreto 1072 de 2015, razón por la cual se procede a ajustar y unificar los criterios definidos en estos.</p>

17	Fundación Carvajal, Alejandro Martínez Patiño	18/09/2019	El proyecto de decreto no define con claridad el alcance que pueden tener las alianzas de que trata el párrafo segundo del artículo 195 de la ley 1955 de 2019. Consideramos importante precisar, si en el marco del decreto, lo que se presenta ante la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para autorización es un documento de alianza concreta con uno o varios prestadores o si es una autorización general para suscribir alianzas con prestadores; en este último evento, el aliado autorizado, procedería a suscribir posteriormente a la obtención de la autorización, alianzas con los prestadores a los que considere puede aportarles recursos de distinta índole, tal y como se encuentra regulado en el decreto.	Se acoge parcialmente la observación, por cuanto lo que plantea la norma no es autorizar el documento de Alianza, sino los conocimientos y herramientas base de las asesorías técnicas que estén orientadas al fortalecimiento de la Inclusión Laboral, en los términos del presente proyecto de Decreto
18	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	<b>Artículo xxxx. ALIADOS DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO. Comentario:</b> 1. Se sugiere especificar las características para realizar una alianza en cuanto a la contrapartida frente al aporte del aliado. 2. Se sugiere especificar cuales son las condiciones, servicios o experiencia que debe prestar la persona natural o jurídica para ser un aliado de la red de prestadores. 3. ¿Hay limitaciones frente al número de alianzas o alcance de las alianzas? 4. Si de esta alianza se genera un servicio nuevo dentro del proceso de gestión y colocación, este se puede cobrar a los usuarios del servicios?.	1. No se acoge la observación por cuanto es autonomía de las partes definir las contrapartidas o aportes de los negocios jurídicos. Adicionalmente, se puntualiza que la autorización que será emitida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo recaerá sobre los conocimientos y herramientas base de la asesoría técnica que brinde el aliado. 2. No procede la presente observación, toda vez que el párrafo 1 del artículo de las asesorías técnicas y alianzas establece que la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo definirá los requisitos y las condiciones jurídicas, técnicas y operativas de la solicitud. 3. No 4. El prestador deberá adelantar el correspondiente procedimiento de modificación de la autorización para incluir el servicio adicional o asociados, según el caso. El cobro dependerá del tipo de prestador.
19	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	<b>1. Artículo xxxxx. DE LAS ASESORIA TECNICAS Y ALIANZAS _Comentario:</b> En el párrafo 1 se entiende que definirá los requisitos para hacer la solicitud, pero no los requisitos que debe cumplir la persona natural o jurídica para realizar la alianza. 2. "ARTICULO 2.2.6.1.2.20. Obligaciones de los Prestadores del Servicio Público de Empleo. Los prestadores del Servicio Público de Empleo señalados en el artículo 2.2.6.1.2.15, están obligados a: ...7. Velar por el correcto diligenciamiento de la información contenida en la descripción de la vacante y en el perfil ocupacional de los oferentes, que incluya los conocimientos y destrezas, tanto los requeridos por el demandante como con los que cuenta el oferente, con el fin de mejorar el encuentro entre la oferta y demanda laboral.... Comentario: se sugiere la siguiente redacción: ...7. Velar por el correcto, veraz, completo y oportuno diligenciamiento de la información contenida en la descripción de la vacante y en el perfil ocupacional de los oferentes, que incluya los conocimientos y destrezas, tanto los requeridos por el demandante como con los que cuenta el oferente, con el fin de mejorar el encuentro entre la oferta y demanda laboral.	1. No se acoge la observación, toda vez que el párrafo al que se hace mención establece que la UAESPE definirá los requisitos y condiciones jurídicas, técnicas y operativas de la solicitud, lo cual conllevará a establecer las condiciones mínimas de la persona natural o jurídica que pretenda tal autorización. 2. No es procedente acoger la observación, por cuanto que la información contenida en el sistema autorizado (vacante y perfil ocupacional) se rige por el principio de buena fe que gobierna las actuaciones de los actores del servicio público de empleo (prestadores, oferentes y demandantes).
20	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	3. "Artículo 2.2.6.1.2.26. Actos prohibidos en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. Queda prohibido a los prestadores del servicio público de empleo: ...8. Recibir e implementar mecanismos, conocimientos, herramientas, acciones y servicios que promuevan la Inclusión Laboral definida en el presente decreto, sin previa autorización de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo."... Comentario: Por favor aclarar la previa autorización de la Unidad, dado que se entiende qué se debe tener otra autorización diferente al proyecto de viabilidad, por lo tanto sugerimos que se defina así: ...8. Recibir e implementar mecanismos, conocimientos, herramientas, acciones y servicios que promuevan la Inclusión Laboral definida en el presente decreto, y que estos no se encuentren definidos en el Reglamento para la prestación de servicios, proyecto de viabilidad y los requisitos establecidos en las diferentes disposiciones normativas, que posibilitaron la obtención de la autorización."...	3. Debemos precisar que la autorización para las asesorías técnicas y alianzas recae en los aliados y no en los prestadores, tal como se asevera en el artículo titulado "De las asesorías Técnicas y Alianzas", por lo cual no es procedente acoger la observación.
21	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	<b>Artículo XX°. REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA AUTORIZACIÓN Y RENOVACIÓN N</b> <b>...4. Proyecto de Viabilidad...</b> <b>Comentario:</b> ¿Qué debe contener el proyecto de viabilidad? ¿Cuáles son las características del documento, debe ser presentado de acuerdo a un estudio externo o puede partir de un análisis de cada solicitante?	Se acoge parcialmente el comentario. El contenido del proyecto de viabilidad será desarrollado por la Unidad a través del acto administrativo correspondiente. Para efectos de lo anterior, se agregará el Parágrafo 5 en el artículo correspondiente a "Requisitos para la obtención de la Autorización y Renovación", el cual quedará así: "(...) PARAGRAFO 5. La Unidad Administrativa especial del Servicio Público de Empleo definirá el contenido del proyecto de viabilidad requerido para la autorización y del informe de la gestión".
22	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	<b>PARAGRAFO 3. Los prestadores o las personas jurídicas que hayan integrado la Red de Prestadores deberán adicionar en el proyecto de viabilidad un estudio de la gestión respecto al periodo de autorización inmediatamente anterior que comprenda el análisis de indicadores, servicios, proyección y capacidad operativa frente al nuevo periodo de autorización.</b> Comentario: 1. ¿Quién debe avalar o certificar este estudio? 2. ¿qué capacidades o servicios debe prestar para garantizar que el estudio es válido?	Se acoge parcialmente la observación, atendiendo a que la necesidad del requisito establecido en el párrafo 3 es conocer la gestión adelantada por las personas jurídicas que han sido autorizadas para prestar servicios de gestión y colocación de empleo y desarrollada por estos. Sin embargo, resulta procedente modificar la denominación del documento estudio a informe, dado su contenido y alcance. Adicionalmente, se adiciona el párrafo 5 al artículo referente a los requisitos para la obtención de la Autorización y Renovación, donde se aclara la competencia de la UAESPE.
23	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	<b>Artículo xxxx. DE LOS SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACION. Comentario:</b> Sugerimos aclarar que los servicios especializados pueden ser cobrados por las agencias.	Esta observación será analizada y evaluada por la UAESPE al momento de definir el contenido, alcance y reglas para la prestación de los servicios básicos y especializados, enunciados en el párrafo 2 del artículo denominado DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO del presente proyecto de Decreto y el inciso primero del artículo 195 de la Ley 1955 de 2019.

24	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	<p><b>PARÁGRAFO 2. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo definirá el contenido, alcance y las reglas para la prestación de los servicios básicos y especializados enunciados en el presente artículo.</b></p> <p><b>Comentario:</b> Ya hay reglamentación frente al alcance y reglas para prestación del servicio, ¿qué pasará con estas normas luego de la publicación del presente Decreto?.</p>	<p>No se acepta la observación, por cuanto que con la entrada en vigencia del presente decreto quedarán derogadas las disposiciones normativas incompatibles o contrarias con la presente reglamentación.</p>
25	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	<p><b>Artículo XXX. SISTEMA DE INFORMACION DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO.</b></p> <p><b>Comentario:</b> El SISE que actualmente es el sistema de Información del SPE cuenta con una funcionalidad para el registro y marca de la ruta de empleabilidad. En este sentido se debe aclarar cuál es el sistema de información al que se refiere el artículo puesto que se entiende a qué es un nuevo sistema de información. Se va a crear un sistema de información nuevo para prestar el servicio de ruta de empleabilidad?. Este sistema va a funcionar para todas las agencias? Como es el método de acceso y cargue de información. Cuando una persona se registre en una plataforma de empleo de la agencia como se conecta con este sistema de información que automatiza la ruta de empleabilidad. Qué va a pasar con la funcionalidad de ruta de empleabilidad que actualmente maneja?</p>	<p>El texto hace referencia al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, que a la fecha es el SISE.</p>
26	Carlos Julio Ramirez	18/09/2019	<p><b>"Artículo 2.2.6.1.2.22. DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO. Para brindar los servicios de gestión y colocación de empleo, los Prestadores del Servicio Público de Empleo deberán disponer de un sistema de información especializado o podrán hacer uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo provisto por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. En caso de contar con un sistema de información propio, este deberá tener las características funcionales y técnicas, así como los mecanismos de interoperabilidad, compatibilidad y complementariedad con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo que serán definidos por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.</b></p> <p><b>Comentario:</b> Si la agencia dispone tener un sistema de información propio, contra cual sistema de información del SPE debe tener los servicios de interoperabilidad?. ¿Cuáles son las características y funcionalidades que debe tener el sistema de información de la agencia en caso de disponer un sistema propio?</p>	<p>Los sistemas propios deben interoperar con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, que a la fecha es el SISE</p> <p>Una vez sancionado el presente decreto, la UAESPE procederá a definir el alcance que debe tener el sistema de información de las agencias, tal y como lo establece el texto del decreto "En caso de contar con un sistema de información propio, este deberá tener las características funcionales y técnicas, así como los mecanismos de interoperabilidad, compatibilidad y complementariedad con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo que serán definidos por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo."</p>
27	ECOPETROL S.A.	18/09/2019	<p><b>Que, el artículo 195 del Plan Nacional de Desarrollo Indica que la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, como articuladora de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, definirá los servicios básicos y especializados de gestión y colocación de empleo y fijará las reglas para la prestación de estos servicios, para contribuir al acceso al empleo formal de las personas que enfrentan barreras, especialmente la población más vulnerable. Comentario. GE. En el entendido que el proyecto de Decreto desarrolla especialmente lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2019 - Plan Nacional de Desarrollo, sobre el tema de inclusión encontramos importante definir qué se entiende por el término "barreras".</b></p> <p>Se utiliza en la definición de Inclusión Laboral, Modelo de Inclusión Laboral, y en otros apartes como "la mitigación de barreras" para acceder y permanecer a un empleo formal; pero no es claro si se trata de barreras de salud, físicas, de acceso por temas de salud, discapacidad, género, etc. Tampoco es claro quien define las barreras. Como el público objetivo de este proyecto de decreto puede tener la certeza, conocer o saber identificar si está dentro del grupo de personas con barreras y a que beneficios o tratamientos especiales puede acceder como medidas de inclusión laboral</p>	<p>No se acoge la observación, toda vez que el término "Barreras" esta dado en el contexto del presente Decreto y es una palabra de uso normal. Sin embargo, el alcance y delimitación de los tipos de barreras serán materia de estudio por la UAESPE.</p> <p>En este sentido, en la definición del Modelo de Inclusión Laboral se extrae lo siguiente: "...contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y lograr la inclusión laboral". De aquí es evidente que las barreras se encuentran en la oferta y demanda laboral, en un territorio, por lo que no se circunscribe a algún grupo de personas la tenencia de las barreras, ni tampoco se hace referencia a que haya un tratamiento preferencial o exclusivo.</p> <p>El Enfoque que nos permite mirar integralmente al buscador de empleo, desde sus interseccionalidades es el enfoque diferencial que trabaja las estrategias de ciertas características como ciclo de vida, género, condición migratoria porque son lineamientos para la atención a un buscador de empleo que puede tener una, dos o varias de estas características y que, según el mercado laboral en que se encuentre pueden corresponder a un factor que restrinja su inclusión laboral; así mismo esto lleva que se pueden hacer ajustes a la ruta de empleabilidad o ampliación de servicios.</p>
28	ECOPETROL S.A.	18/09/2019	<p><b>Artículo xxx. DEFINICIONES. (...) VACANTE. Puesto de trabajo ofrecido por un empleador que debe ser reportado al Sistema del Servicio Público de Empleo para ser ocupado por un oferente o buscador idóneo y competente. Comentario. TE. Consideramos que debe tener coherencia con las demás normas que hablan de vacante (Decreto 1668 de 2016) y los proyectos que existen para modificar estas normas. Se sugiere la siguiente redacción: "Puesto de trabajo no ocupado que requiera contratar el empleador, conforme a las necesidades operacionales, que debe ser reportado al Sistema del Servicio Público de Empleo para ser ocupado por un oferente o buscador idóneo y competente".</b></p>	<p>Se acoge parcialmente la observación relacionada con la definición del concepto vacante, la cual quedará así:</p> <p>"Puesto de trabajo no ocupado ofrecido por un empleador que debe ser reportado al Servicio Público de Empleo"</p>

29	ECOPETROL S.A.	18/09/2019	<p><b>Artículo xxxx. DEFINICIONES. Comentario:</b> TE. Sugerimos incluir la definición de ALIADOS - BARRERAS.</p>	<p>No se acoge la observación, toda vez que el término "Barreras" esta dado en el contexto del presente Decreto y es una palabra de uso normal. Sin embargo, el alcance y delimitación de los tipos de barreras serán materia de estudio por la UAESPE.</p> <p>En cuanto a la definición de ALIADOS, se encuentra incorporada en el artículo referente a ALIADOS DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO.</p>
30	ECOPETROL S.A.	18/09/2019	<p><b>1. Comentario. GE.</b> Una vez revisado el proyecto de Decreto encontramos que la norma regula el funcionamiento de los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo, sus obligaciones y prohibiciones, requisitos para operar, sistemas de información, modelo de consecuencias (multas y sanciones) así como vigilancia y control. Sería conveniente establecer como compaginaria el presente proyecto con la demás normatividad que trata temas de inclusión laboral. Por ejemplo como conjugarian las definiciones, como el concepto de vacante o de prestador o los conceptos nuevos de inclusión con otros Decretos, como por ejemplo el Decreto 1668 de 2016.</p> <p>2. Ahora, sobre el tema consideramos que es conveniente que exista una norma que desde el servicio público de empleo promuevan la inclusión, como por ejemplo, dar más oportunidad a mujeres, personas con discapacidad y primer empleo.</p> <p>Qué implica que se indique que el modelo de inclusión laboral "(...) se caracterizará por ser flexible y adecuarse a las necesidades del entorno, de la naturaleza del prestador y de los indicadores de empleo atendiendo al enfoque territorial, poblacional, diferencial, sicosocial y de derechos (...).</p> <p>Debería incluirse en el proyecto de Decreto con claridad cuál es la población objeto de la inclusión laboral, pues el tema puede generar inquietudes, expectativas y diversas interpretaciones para todos los actores, en especial a los interesados en ser beneficiarios de las medidas de inclusión laboral.</p>	<p>1. El proyecto de Decreto Reglamentario aborda la intervención para la inclusión laboral de manera general, por consiguiente impacta de forma universal la gestión de los prestadores sin distinción de sectores económicos.</p> <p>2. No se acoge la observación, y sobre el punto en particular es preciso anotar que el Servicio Público de Empleo desde su creación por la Ley 1636 de 2013 y decreto reglamentario expone como principio el Enfoque Diferencial y la Integralidad. Es decir, desde su creación se ha promovido que la prestación de servicios cuenten con esta visión holística del oferente. Ahora bien, la motivación institucional para implementar un marco de intervención como lo es el Modelo de Inclusión Laboral es para aunar esfuerzos entre los actores del ecosistema de empleabilidad en función de fortalecer y ampliar servicios que si bien no son solamente los servicios básicos de gestión y colocación de empleo, si impactan a los buscadores de empleo y también a los demandantes y al territorio, como actores que en conjunto facilitan las condiciones de empleabilidad en el mercado laboral.</p> <p>Por otro lado, de la definición del Modelo de Inclusión Laboral se extrae lo siguiente: "...contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y lograr la inclusión laboral". De aquí es evidente que las barreras se encuentran en la oferta y demanda laboral, en un territorio, por lo que no se circunscribe a algún grupo de personas la tenencia de las barreras, ni tampoco se hace referencia a que haya un tratamiento preferencial o exclusivo.</p>
31	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo xxxx. DEFINICIONES. (...) DEMANDANTE. Comentario:</b> El demandante, no siempre está en proceso de búsqueda de fuerza de trabajo, puede ser un demandante que solo se registre al servicio público de empleo, que eventualmente puede o no gestionar sus vacantes. Sin embargo, es necesario no restringirlo al proceso de búsqueda activa de fuerza de trabajo; de hecho, muchos demandantes, utilizan el SPE para la gestión de sus trabajadores en periodo de cesantía, para procesos de formación de sus trabajadores o para temas de reconversión productiva. Es necesario establecer estas definiciones desde la integralidad del Mecanismo de Protección al Cesante y no solo desde los servicios de gestión y colocación de empleo.</p>	<p>No se acoge la observación, por cuanto el MPC no es materia de la presente reglamentación. Sin embargo sobre este punto se hece necesario precisar lo siguiente: En el contexto del Servicio Público de Empleo, como finalidad de este Decreto, la persona natural o jurídica se vuelve en actor clave para el encuentro entre oferta y demanda laboral cuando hay una búsqueda activa de las partes; es decir cuando hay vacantes y buscadores de empleo. Por lo que se activa la ruta de empleabilidad y los servicios adyacentes. En un sentido diferente no se analiza al demandante, porque la formación hace parte de la relación empleador-trabajador y no es el alcance; así como en la reconversión productiva, la red de prestadores está del lado de los oferentes o buscadores de empleo que en la orientación ocupacional encuentran el análisis de su perfil y la posible reconversión ocupacional.</p> <p>Importante recordar que el componente de capacitación para la inserción y reinserción laboral, está en el contexto de una ruta de empleabilidad, y es para los buscadores de empleo. Si bien pueden ser trabajadores, deben estar en una búsqueda activa de un nuevo empleo.</p>
32	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo xxx. DEFINICIONES. (...) VACANTE. Comentario:</b> La definición conceptual de vacante no debe cohesionarse al registro ante el SPE. El registro de las vacantes es un tema de cumplimiento de marco normativo, pero no hace parte de una definición.</p>	<p>No se acoge la observación, por cuanto la obligación de Registro de Vacantes esta dada en la Ley 1636 de 2013.</p>
33	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo xxx. DEFINICIONES. (...) INCLUSION LABORAL. Comentario.</b> Más que el acceso, debe plantearse en forma de "proceso", dado que la inclusión laboral como se define requiere un trabajo de alistamiento, identificación de barreras y diferentes estrategias. No solo la inclusión laboral se hace sobre los ofertas de empleo, también se deben cerrar brechas desde los empleadores y desde las condiciones del entorno que intensifican las barreras de acceso.</p> <p><b>De esta manera se propone la siguiente definición:</b> "es el proceso mediante el cual se atienden y mitigan diferentes barreras de empleabilidad de oferentes, empleadores y de entorno, con la intervención y gestión de la Red de Prestadores SPE con el fin de generar cierre de brechas en materia de empleabilidad"</p>	<p>No se acoge la observación, toda vez que la definición de inclusión laboral planteada en el proyecto no desconoce el trabajo previo, soportado entre otros por los servicios de gestión y colocación de empleo tanto para los oferentes como demandantes porque trae a colación la intervención y gestión que la red de prestadores del SPE hace para lograr ese acceso del oferente a un empleo formal.</p> <p>Por lo anterior, la inclusión laboral aquí definida está en términos de RESULTADO, sin desconocer el proceso que se encuentra fortalecido en el marco de intervención llamado Modelo de Inclusión Laboral.</p> <p>Sin embargo, se atiende la observación en cuanto a que las barreras no solo se circunscriben a los oferentes, quedando así: "Es el acceso a un empleo formal de los oferentes o buscadores por la intervención y gestión de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo sobre las barreras existentes entre oferta y demanda laboral en un territorio".</p>
34	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo xxx. DEFINICIONES. (...) MODELO DE INCLUSION LABORAL. Comentario:</b> 1. Si estamos hablando en materia de atender barreras, no se puede promover el enfoque poblacional; la definición de enfoque diferencial acoge características poblacionales que pueden acentuar la presencia de barreras.</p> <p>2. La unidad del servicio público de empleo viabiliza los ajustes en la ruta de empleo, pero quién define sus necesidades de ajustes es el prestador de acuerdo a las necesidades del territorio, modelo de negocio y otras variables que son sujetas de análisis por parte de la UASPE.</p> <p><b>Se propone la siguiente redacción:</b> "La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo viabilizará los ajustes en la ruta de empleabilidad de acuerdo con las necesidades del servicio".</p>	<p>1. Se acoge la observación y se elimina el término "enfoque poblacional"</p> <p>2. No se acoge la observación, en tanto que el proyecto de Decreto se refiere a que la Unidad del SPE definirá los ajustes a la ruta de empleabilidad, para lo cual tendrá en cuenta a los prestadores, su tipología y otras variables que hoy se incluyen en el análisis.</p>

35	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo xxx. ALIADOS DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Comentarios.</b> 1. Necesidad de aplicación de principio de realidad a las dinámicas territoriales y de los prestadores.</p> <p>Existen numerosas estrategias y acciones que los prestadores desarrollan en territorio, estas se suscriben en el marco de alianzas que son variables y flexibles, que imposibilitan generar un proceso de autorización por parte de la UASPE. Actualmente, con las capacidades de la UASPE, ¿es posible generar un proceso de autorización para alianzas.</p> <p>Aunque se comprende el objetivo, que es canalizar y articular la oferta pública y privada de empleabilidad en los territorios; se propone que el artículo sea más enfocado al seguimiento de las acciones y la generación de discursos coherentes con el modelo de inclusión laboral. <b>De esta manera se propone:</b> ".....dada su experiencia y trayectoria en el diseño, implementación y evaluación de mecanismos, instrumentos, acciones o servicios, orientados a promover la Inclusión Laboral, brindando información a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, para el respectivo seguimiento a las alianzas en territorio, bajo discursos unificados y coherentes al modelo de inclusión laboral del SPE.</p> <p><i>Parágrafo: Ninguna entidad, no organización podrá desarrollar y socializar conceptos por fuera del marco de intervención del SPE. En caso de tener desarrollos, metodologías e instrumentos en materia de empleabilidad, estos deberán ser autorizados por el SPE".</i></p>	<p>Se acoge parcialmente la observación, en el sentido de que se hace necesario aclarar en el artículo relacionado con Asesorías técnicas y Alianzas, el alcance de la disposición de orden legal, toda vez que la misma esta orientada a que sea la UAESPE quien autorice los conocimientos y herramientas base de la asesoría técnica que busca fortalecer la inclusión laboral.</p>
36	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo XXX. DE LAS ASESORIAS TECNICAS Y ALIANZAS. Comentario:</b> Dentro del mapeo realizado desde Asocajas, solo las 36 Cajas de Compensación Familiar pertenecientes al gremio han desarrollado más de 1000 alianzas en un año, las características de las mismas responden a los siguientes patrones:</p> <p>(*) alianzas con entidades públicas frente a instalaciones de las agencias. (*) alianzas con organismos de cooperación internacional para promover temas de empleabilidad (*) alianzas con privados para operar programas del Gobierno Nacional. (*) Alianzas con otros prestadores para promover procesos de empleo.</p> <p>(*) Alianzas para la integración de servicios. (*) Alianzas con observatorios laborales y universidades para gestión de conocimiento. (*) Alianzas con diferentes secretarías de alcaldías para brindar servicios en materia de atención de barreras. (*) Alianzas para fortalecimiento de capacidades. (*) Convenios marco de operación.</p> <p>Dentro de cada una de estas, se desarrollan procesos flexibles y dinámicos que imposibilitan pasar por un proceso de autorización ante la UASPE en los términos planteados. Dado que las alianzas en referencia promueven instrumentos en materia de inclusión laboral, no es posible generar este nuevo proceso. Esto en referencia solo a los prestadores de las Cajas de Compensación Familiar.</p> <p>El decreto debe promover más la articulación en cuanto a conceptos, discursos, metodologías y demás que sean coherentes a la Política del SPE, pero no hacia la generación de un proceso de autorización de alianzas que son dinámicas en la medida que: (*) se desarrollan de acuerdo a varios factores de difícil control. (*) Son cambiantes y flexibles de acuerdo a nuevas necesidades. (*) incorporan interés de diferentes actores. (*) se establecen considerando modelos de negocio diferenciales por las CCF. (*) Se realizan aplicando un principio de realidad territorial difícil de comprender desde un proceso de autorización.</p>	<p>Se acoge parcialmente la observación, en el sentido de que se hace necesario aclarar en el artículo relacionado con Asesorías técnicas y Alianzas, el alcance de la disposición de orden legal, toda vez que la misma esta orientada a que sea la UAESPE quien autorice los conocimientos y herramientas base de la asesoría técnica que busca fortalecer la inclusión laboral.</p>
37	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>"ARTICULO 2.2.6.1.2.20. Obligaciones de los Prestadores del Servicio Público de Empleo (...)</b> 9. Disponer de un sistema de información para la prestación de los servicios de gestión y colocación de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo xxxx del presente Decreto. <b>Comentarios</b></p> <p>1. Puede ser propio el Sistema de acuerdo las consideraciones de la Ley. ¿se encuentra articulado el sistema del MPC que actualmente está desarrollando el Ministerio de Trabajo?</p> <p>10. Presentar los informes estadísticos sobre la gestión y colocación de empleo realizada y desagregada poblacionalmente (ej: étnicos, discapacidad, mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas, etc.), en los formatos, términos, periodicidad y por los medios que establezca la Unidad Especial del Servicio Público de Empleo mediante resolución. <b>Comentarios:</b></p> <p>2. Actualmente el SISE no permite generar estos auto reportes para cada CCF.</p> <p>11. Entregar la información requerida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, dentro de los términos, forma y condiciones que esta determine. <b>Comentarios:</b></p> <p>3. Este proceso debe ser coherente con las circulares y resoluciones de la superintendencia de subsidio familiar y ministerio de Trabajo; deben existir reportes unificados como sector trabajo para actuar con más eficacia.</p>	<p>1. Atendiendo que el proyecto de Decreto busca reglamentar lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2019, el cual va orientado a exclusivamente a la gestión, fortalecimiento y articulación de la Red de Prestadores para la inclusión laboral, no es procedente acoger la observación soportado en el principio de Unidad de materia, dado que estas atienden al Mecanismo de Protección al Cesante en los componentes diferentes al Servicio Público de Empleo.</p> <p>Por otra parte, es pertinente aclarar que el sistema referido en la observación no se encuentra previsto en la Ley 1636 de 2013.</p> <p>2. No se acoge la observación planteada, toda vez que esta no es materia de la presente reglamentación. Sin embargo, la observación se remitirá a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para su evaluación y pertinencia.</p> <p>Por otra parte, es de su conocimiento que los prestadores que utilicen el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo no tienen la obligación de reportar la información, tal como reza el parágrafo del artículo 3 de la Resolución 293 de 2017.</p> <p>3. No es procedente acoger la observación, toda vez que las entidades del sector trabajo cuentan con objetivos y funciones diferentes de acuerdo con las normas de creación y los requerimientos de información se ciñen a sus competencias misionales.</p>

38	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>"Artículo 2.2.6.1.2.26. Actos prohibidos en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. Comentario:</b> Necesidad de generar un anexo con la definición exacta de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo y un catalogo de acciones que se pueden viabilizar. Las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, no pueden seguir brindando servicios estandarizados en las regiones. Actualmente se registra un 12% de colocación/ frente a Hojas de Vida y un 48% colocación frente a vacantes registradas. Esto por que el modelo de atención es rígido y la normatividad no permite la especialización de los modelos de atención por parte de las agencias de empleo. <b>De esta manera se propone:</b></p> <p>1. Establecer un esquema de operación que permita a las agencias brindar servicios especializados (enfocados a todos los servicios asociados, relacionados). Esto permitiría a las agencias de empleo especializarse en cada región y responder a las necesidades particulares; de esta manera, el decreto debe facultar la utilización de recursos del FOSFEC en acciones y estrategias que promuevan la inclusión laboral. Con el actual modelo, no logran generarse los impactos esperados, dado que los servicios básicos de gestión y colocación no permiten la atención de barreras de empleabilidad intensivas. Si sigue generando atención mucha población pero no existe un verdadero desarrollo de skills y capacidades para promover el acceso a un empleo formal.</p> <p>2. Realizar una medición diferencial de la población de acuerdo a sus barreras de empleabilidad. La gestión de las agencias no puede seguirse realizando de manera estandarizada, por tanto teniendo en cuenta que existen personas de difícil colocación, se propone la construcción de esquemas especializados; por ejemplo, el proceso de orientación ocupacional en territorios rurales con baja capacidad de absorción de fuerza de trabajo es un verdadero "sin sentido" que hoy el actual marco normativo sigue permitiendo y que debe ser el espíritu de este decreto".</p>	<p>1. Esta observación será analizada y evaluada por la UAESPE al momento de definir el contenido, alcance y reglas para la prestación de los servicios básicos y especializados, enunciados en el parágrafo 2 del artículo denominado DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO del presente proyecto de Decreto y el inciso primero del artículo 195 de la Ley 1955 de 2019.</p> <p>2. No se acoge la observación teniendo en cuenta que el servicio de orientación ocupacional no es considerado para implementar según el contexto (urbano o rural, sino al contrario se promueve como un servicio universal y diferenciador del esquema SPE colombiano, que permite el reconocimiento de competencias y potencialidades de los buscadores de empleo y la disposición de estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo posibles, según su perfil y contexto, por ello se valora en el ámbito tanto urbano como rural, aún en lugares de baja absorción de fuerza de trabajo.</p>
39	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo xxxx. REQUISITOS PARA LA OBTENCION DE LA AUTORIZACION Y RENOVACION. Comentarios:</b> Aunque el Mecanismo de Protección al Cesante MPC, no es la solución al problema estructural de la economía y del mercado laboral colombiano, si es necesario comprender su operación y su optimización como instrumento de política pública, en particular en su incidencia en el desempleo estructural y frente al rol de las Cajas de Compensación Familiar, CCF con procesos y dinámicas de formalización laboral y como parte integral de un sistema de gestión de empleo. Ambos problemas se convierten en uno de los grandes retos que deben ser asumidos por el Gobierno, y aunque ello requiere un proceso económico, político y social, es necesario que las políticas y programas se orienten hacia la construcción de una visión estratégica de la empleabilidad en Colombia. Esto en la medida en que los procesos de autorización de las agencias de empleo deben considerar todos los componentes del MPC en los siguientes puntos:</p> <p>1. Necesidad de identificar cesantes, aspirantes y beneficiarios de prestaciones económicas para realizar ajustes en la ruta de empleo.</p> <p>2. Prestación de servicios debe ser integral a los programas de oferta de formación para el trabajo y desarrollo humano.</p> <p>3. ¿Como se articula la inclusión laboral con los procesos de emprendimiento y desarrollo empresarial?</p> <p>4. El Ministerio de Trabajo NO realiza el estudio de suficiencia de cobertura que la ley 1636 establece, ¿Cómo el proyecto de viabilidad es coherente a este proceso?</p> <p>5. No esta operando en Consejo Nacional de Mitigación de Desempleo que desarrolla alguna de las funciones emanadas en este artículo, ¿Qué pasará con este espacio?</p>	<p>Atendiendo que el proyecto de Decreto busca reglamentar lo dispuesto en el artículo 195 de la Ley 1955 de 2015, el cual va orientado a exclusivamente a la gestión, fortalecimiento y articulación de la Red de Prestadores para la inclusión laboral, no es procedente acoger las observaciones de los numerales 1, 2, 3 y 5 soportado en el principio de Unidad de materia, dado que estas atienden al Mecanismo de Protección al Cesante en los componentes diferentes al Servicio Público de Empleo.</p> <p>Por otra parte, sobre la observación 4 se precisa que el proyecto de viabilidad es el documento por medio del cual el futuro prestador realiza una estructura de su operación interna que le permite conocer el territorio al cual va a impactar con la prestación de los servicios, así como, los componentes mínimos de recursos que se requieren para la prestación de servicios (físicos, humanos, financieros, entre otros), dado lo anterior, no es procedente acoger la observación.</p>
40	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo xxx. DE LOS SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACION DE EMPLEO. "Son servicios especializados los dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano". Comentarios:</b> ¿El FOSFEC puede financiar estos servicios? El decreto debería facultar el uso de los recursos en estos servicios, toda vez que son necesario para promover acciones de inclusión laboral y atender barreras intensivas en los territorios?.</p>	<p>Los recursos del FOSFEC tienen la connotación de parafiscales, los cuales deben ser invertidos en el sector que los aporta sin generar lucro al administrado, por lo cual no es procedente acoger la observación.</p> <p>Revisar resolución 1484 de 2014 del Ministerio del Trabajo</p>
41	ASOCAJAS	18/09/2019	<p><b>Artículo xxx. SISTEMA DE INFORMACION DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO. Comentarios:</b> Este sistema es coherente con el planteado por el Ministerio de Trabajo del MPC, aunque si bien la red de prestadores se articula en procesos de intermediación laboral, es necesario, siempre considerar que las CCF operan el MPC, en esta media la interoperabilidad y funcionalidades deben estar planteadas sobre todo el sistema. De igual manera, recalcar que es el Ministerio de Trabajo de acuerdo a la Ley 1636 de 2013 quien tenía un plazo de 6 meses para la operación del sistema de información y que la ausencia del mismo ha generado una serie de inconvenientes operativos derivando hallazgos por las entidades de control en las CCF. Deben articularse los sistemas, plataformas y mecanismos desde el sector trabajo en toda la operación del MPC.</p>	<p>Esta observación no hace referencia al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, en consecuencia no se acoge la presente observación.</p>



42	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxx. DEFINICIONES. Comentario:</b> Incluir definición de empleabilidad y mitigación de barreras, aliado y alianzas.	<p>1. No se acoge la observación por cuanto la definición de ALIADOS está en el proyecto de decreto.</p> <p>2. No se acoge la observación, por cuanto el alcance del decreto no es la reglamentación del instrumento jurídico para materializar el acuerdo de voluntades. La finalidad de la alianza en los términos de la presente reglamentación encuentra su fundamento en servir para formalizar la asesoría técnica.</p> <p>3. No se acoge la observación, toda vez que el término "Barreras" esta dado en el contexto del presente Decreto y es una palabra de uso normal. Sin embargo, el alcance y delimitación de los tipos de barreras serán materia de estudio por la UAESPE.</p> <p>4. Se acoge la observación, y se procederá a incluir la siguiente definición de EMPLEABILIDAD en el texto del decreto: "Conjunto de condiciones que facilitan el encuentro entre un buscador de empleo, atendiendo a sus características, perfil y expectativas, y la demanda laboral en un territorio, que le permite acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él o reorientarse laboralmente".</p>
43	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxx. DEFINICIONES. (...) MODELO DE INCLUSION LABORAL. Comentario:</b> Incluir lo relacionado con la Ley 1955 de 2019, artículo 195. (...) Especialmente, la población más vulnerable.	No se acoge la observación, por cuanto de la definición del Modelo de Inclusión Laboral se extrae lo siguiente: "...contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y lograr la inclusión laboral". De aquí es evidente que las barreras se encuentran en la oferta y demanda laboral, en un territorio, por lo que no se circunscribe a algún grupo de personas la tenencia de las barreras, ni tampoco se hace referencia a que haya un tratamiento preferencial o exclusivo.
44	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxx. ALIADOS DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO. Comentario:</b> Definir el alcance de alianza: es convenio? contrato? memorando de entendimiento?	No se acoge la observación, toda vez que la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo autorizará los contenidos técnicos de las alianzas, lo que permite inferir que la denominación y definición del instrumento por medio del cual el prestador y el aliado formalicen la alianza, se establece con plena autonomía por estos, con la aclaración de las limitaciones que se presenten en la ley y decretos reglamentario.
45	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxx. ALIADOS DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO. (...) PARAGRAFO. Comentario:</b> Se recomienda delimitar qué tipo de servicios? básicos, especializados, ambos?	No se acoge la observación, por cuanto el alcance del decreto no es la reglamentación del instrumento jurídico para materializar el acuerdo de voluntades. La finalidad de la alianza en los términos de la presente reglamentación encuentra su fundamento en servir para formalizar la asesoría técnica.
46	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxx. DE LAS ASESORIAS TECNICAS Y ALIANZAS. (...) Parágrafo 3. Comentario:</b> Se sugiere incorporar la posibilidad de prórroga.	No se acoge la observación por cuanto los conocimientos y herramientas base de la asesoría técnica requiere de una actualización que se considera razonables en un periodo no mayor a dos (2) años.
47	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxxx. DE LA AUTORIZACION DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACION DE EMPLEO. (...) Comentarios.</b> Para el caso de los prestadores por medios electrónicos, dar alcance a los servicios que están obligados a prestar, pues resulta insuficiente frente a los servicios básicos y especializados, así como en la interoperabilidad con el SICE.	No se acoge la observación, toda vez que las personas jurídicas interesadas en prestar servicios de gestión y colocación de empleo deberán obligatoriamente prestar como mínimo los servicios básicos. Respecto a los especializados, los mismos obedecen al esquema de operación de la persona jurídica a autorizar. Ahora bien, la interoperabilidad en los sistemas de información es revisada dentro del proceso de autorización.
48	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxxx. OBLIGACIONES DE LOS PRESTADORES DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO. (...) 4. (...) Comentario:</b> 1. Cómo entender para los prestadores privados con ánimo de lucro el cobro hacia las empresas y sin ánimo de lucro la prestación de servicios básicos? 2. Cómo se controla la prestación de servicios?	<p>1. Se acoge la observación basado en que la Constitución Política Colombiana en su artículo 333 establece la libertad de empresa, principio y derecho que debe ser respetado en el desarrollo de las diferentes disposiciones normativas, cuya limitación solo podría darse por el legislador. Así las cosas y atendiendo la diversidad en la naturaleza de los diferentes actores que integran la red de prestadores, se acepta la observación y se elimina la gratuidad generica para demandantes.</p> <p>2. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de empleo adelanta visita de seguimiento y de verificación a la prestación de los servicios autorizados y el Ministerio de Trabajo, a través de inspectores de trabajo, ejerce funciones de inspección, vigilancia y control (artículo 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013).</p>
49	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxxx. OBLIGACIONES DE LOS PRESTADORES DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO. (...) 10. (...) Comentario:</b> Incluir población en pobreza y pobreza extrema a través del puntaje SISBEN.	Para efectos de dar claridad al contenido de la disposición normativa, procedemos a eliminar el parte de ejemplificación de tipos poblacionales, dado que las mismas no están restringidas. Por lo anterior, se modifica el artículo en el sentido expuesto.
50	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxx. DE LOS SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACION DE EMPLEO. Comentarios:</b> 1. Incluir que estos servicios pueden también estar a cargo de los autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo. 2. Es decir que hasta la formación será implementada por los prestadores? se entiende que lo servicios de formación para el trabajo y el desarrollo humano serán implementados por los prestadores? 3. Para la mitigación de barreras, hay bienes y servicios especializados que son provistos por proveedores según el bien que se trate como cuidado de niños, transporte, vestuario, licencias, cursos especializados(...) deberá entenderse que harán parte de los servicios de gestión y colocación a cargo de los prestadores autorizados? Generalmente estos servicios son prestados por otros proveedores de diferentes ramas de la actividad bajo libertad de empresa.	<p>1. No es procedente acoger la observación teniendo en cuenta que los servicios de gestión y colocación de empleo únicamente pueden ser prestados por la Red de Prestadores (personas jurídicas autorizadas) tal como se establece en los artículos 25 y subsiguientes de la Ley 1636 de 2013.</p> <p>2. No se acoge la observación, por cuanto los servicios de formación para el Trabajo y el desarrollo humano no hacen parte de los servicios de gestión y colocación de empleo.</p> <p>3. No se acoge la observación, cada vez que se refiere a acciones de mitigación de barreras mas no a servicios especializados de gestión y colocación de empleo.</p>
51	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<b>Artículo xxx. DE LOS SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACION DE EMPLEO. (...) Paragrafo 1. Comentario:</b> y qué pasa con los aliados señalados anteriormente y que son autorizados?	No se acoge la observación, toda vez que los servicios de gestión y colocación de empleo enunciados en el artículo observado son prestados por la Red de Prestadores (Agencias de empleo -públicas o privadas- o bolsas de empleo) con la respectiva autorización establecida en el artículo 32 de la Ley 1636 de 2013. ahora bien, la autorización de los aliados esta enfocada a la provisión de herramientas, instrumentos, entre otros , que impactan la prestación de estos servicios para la inclusión laboral. en conclusión son dos autorizaciones diferentes con objetos distintos. Teniendo en cuenta lo precedente, no procede la observación.

52	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<p><b>Artículo xxx. DE LOS SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACION DE EMPLEO. (...) Paragrafo 2. Comentarios:</b> Definir herramientas y metodologías estándar para el proceso de orientación ocupacional e identificación de barreras.</p>	Esta observación será analizada y evaluada por la UAESPE al momento de definir el contenido, alcance y reglas para la prestación de los servicios básicos y especializados, enunciados en el parágrafo 2 del artículo denominado DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN Y COLOCACIÓN DE EMPLEO del presente proyecto de Decreto y el inciso primero del artículo 195 de la Ley 1955 de 2019.
53	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<p><b>Artículo xx°. SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Comentarios:</b> Dado el modelo con enfoque de cierre de brechas, se sugiere que el sistema de información cuente con un módulo de información sobre barreras identificadas y servicios prestados de mitigación.</p>	No se acoge la observación, por cuanto en el actual sistema cuenta con la entrevista de empleabilidad que cumple con la identificación de barreras y la realización de un plan de trabajo para la mitigación de las mismas, según las posibilidades del prestador y el territorio
54	PROSPERIDAD SOCIAL	18/09/2019	<p><b>Artículo xx°. SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. (...) PARAGRAFO. Comentarios:</b> Se sugiere incorporar un parágrafo en el que se establezca la necesidad de que la Unidad del Servicio Público de Empleo, suscriba acuerdos de intercambio de información con entidades públicas del orden nacional y territorial, cuyo objeto sea la atención de la población vulnerable y/o otras entidades que requieran registros administrativos para fortalecer la identificación de barreras y generación de estrategias de atención y política pública.</p>	La observación esta contenida en lo que se dispone en el parágrafo del artículo relacionado con el SISTEMA DE INFORMACION DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: "La funcionalidad, módulos y mecanismos de interoperabilidad del Sistema de Información del Servicio Público De Empleo serán definidos por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo"
55	AGENCIA DE EMPLEO CAFAM	18/09/2019	<p><b>Comentarios.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El <b>Objeto del Decreto</b> no especifica el tipo de población al que se quiere llegar cuando se menciona la inclusión laboral.</li> <li>2. En la definición de <b>vacante</b> falta clarificar el concepto -puesto de trabajo-, porque se habla de vacante con puestos de trabajo.</li> <li>3. En la definición de <b>inclusión laboral</b> falta aclarar que las barreras pueden ser individuales, organizacionales, educativas y/o de entorno, entre otras. Que se prestará acompañamiento a través de la gestión de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.</li> <li>4. En el artículo de <b>OBLIGACIONES DE LOS PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO</b>, en el numeral 10, es importante tener en cuenta que para la entrega de estos informes con las estadísticas de inclusión laboral de población vulnerable, la plataforma SISE debe permitir el ingreso de esta información para poder caracterizarla, ya que hoy no es posible.</li> <li>5. Así mismo, se sugiere coordinar con la Superintendencia del Subsidio Familiar para extraer la información de la misma fuente, evitando reprocesos y aclarando conceptos para evitar interpretaciones entre entidades.</li> <li>6. En el proyecto de Decreto no se ve reflejada la Resolución 1399 del 4 de agosto de 2017, donde se adopta la ruta de empleabilidad con enfoque de género en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.</li> <li>7. Dentro del artículo <b>DE LOS SERVICIOS DE GESTION Y COLOCACION DE EMPLEO</b> denominados básicos y especializados no hace referencia al servicio de capacitación. Es importante además definir la prestación de servicios para la población vulnerable incluido el tema migratorio.</li> </ol> <p>Es muy importante enfatizar que el MPC da la prioridad a la población cesante y que su objetivo es cerrar sus brechas para su rápida reincorporación en el mercado laboral.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No se acoge la observación. La definición del Modelo de Inclusión Laboral se extrae lo siguiente: "...contribuyendo a la mitigación de las barreras que se encuentran en la oferta y la demanda laboral en un territorio y lograr la inclusión laboral". De aquí es evidente que las barreras se encuentran en la oferta y demanda laboral, en un territorio, por lo que no se circunscribe a algún grupo de personas la tenencia de las barreras, ni tampoco se hace referencial a que haya un tratamiento preferencial o exclusivo.</li> <li>2. Se acoge parcialmente la observación y se procede a ajustar la definición de VACANTE en el texto del Decreto.</li> <li>3. Se acoge la observación y se procede a ajustar la definición en el respectivo artículo.</li> <li>4. No se acoge la observación por cuanto a la fecha el sistema cuenta con la posibilidad de ingresar información con enfoque diferencial por parte de los prestadores.</li> <li>5. Se revisara lo que corresponda por parte de esta cartera ministerial.</li> <li>6. No se acoge la observación por unidad de materia. El objeto de reglamentación no aborda el MPC.</li> <li>7. Se precisa que la capacitación es uno de los componentes del Mecanismo de Protección al Cesante (artículo 2 # 2), por lo cual no es posible equiparar ésta a un servicio de gestión y colocación de empleo prestado en el marco del Servicio Público de Empleo, en consecuencia no es procedente aceptar la observación.</li> </ol>

Responsables: