



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

**INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY
062 DE 2016 CÁMARA.**

Por medio de la cual se garantiza el acceso en iguales condiciones al mercado laboral para los profesionales de las distintas universidades colombianas y se dictan otras disposiciones.

Honorable Representante

ÁLVARO LÓPEZ GIL

Presidente

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Ciudad

Referencia. Informe de ponencia para Primer Debate al Proyecto de ley número 062 de 2016 Cámara, *por medio de la cual se garantiza el acceso en iguales condiciones al mercado laboral para los profesionales de las distintas universidades y se dictan otras disposiciones.*

Honorables Representantes:

Dando cumplimiento al encargo que nos hiciera la honorable Mesa Directiva, con el fin de rendir ponencia para tercer debate al proyecto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992, de manera atenta sometemos a su consideración el presente informe en los siguientes términos:

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

La presente iniciativa fue radicada el 3 de agosto de 2016 por los honorables Senadores de la bancada del Centro Democrático: María Fernanda Cabal, Tatiana Cabello Flórez, Wilson Córdoba Mena, Carlos Alberto Cuero Valencia, Marcos Díaz, Pierre Eugenio García, Samuel Alejandro Hoyos, Federico Eduardo Hoyos, Rubén



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

Darío Molano Piñeros, Óscar Darío Pérez, Esperanza Pinzón, Álvaro Hernán Prada, Ciro Alejandro Ramírez, Margarita María Restrepo, Edward David Rodríguez, Fernando Sierra Ramos, Santiago Valencia y María Regina Zuluaga.

Le correspondió el número 062 de 2016 Cámara y se publicó en la **Gaceta del Congreso** número 601 de 2016. Por disposición de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, los Representantes Margarita María Restrepo Arango y Mauricio Salazar fueron designados para rendir Informe de Ponencia para Primer Debate ante esta célula legislativa.

II. OBJETO

El presente proyecto de ley busca suprimir cualquier acción que excluya a los aspirantes a un cargo determinado en el mercado laboral por su procedencia Universitaria.

Tanto en América Latina como en Reino Unido y Estados Unidos se vienen presentando este tipo de juicios subjetivos que paulatinamente van contribuyendo al incremento de la brecha profesional que puede darse entre las distintas profesiones ofertadas por los centros de educación superior.

En Colombia, la asociación entre la calidad de la educación universitaria y las posibilidades de empleo se ven duramente distorsionadas por la preferencia hacia universidades con un mejor nombre. El problema se halla principalmente en que no todos los egresados han tenido las posibilidades de formación en un contexto de mayor prestigio y el costo social que se genera sobre las determinaciones en formación superior se traslada a las oportunidades de acceso al mercado laboral.

El criterio de selección viene presentando un juicio subjetivo sobre la tendencia específica de las capacidades profesionales, trasladando costos futuros a quienes de hecho nunca pensaron que la procedencia universitaria iba a tener un impacto muy significativo en la búsqueda de empleo.

Así las cosas, también se busca cerrar la brecha de conocimiento frente a la discriminación cualitativa de universidades en el entorno nacional, máxime cuando



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

en Colombia la educación representa uno de los pilares de modernización para las capacidades productivas de la economía.

Finalmente se pretende homogenizar los procesos de selección a través de pruebas idóneas que reemplacen cualquier concepto o juicio de valor sin efectos de medición comprobables, lo cual estaría contribuyendo significativamente a la reducción de las restricciones de entrada al mercado laboral por parte de los diferentes profesionales egresados, al tiempo que se respeta en todo momento el Derecho Fundamental al Trabajo.

Sería un gran ejemplo a seguir el hecho de que en América Latina exista un país donde no haya restricciones de acceso al mercado laboral determinadas por la Universidad de la cual se graduó un profesional, la homogenización de competencias y el Derecho Fundamental al Trabajo así como la reducción de las brechas de conocimiento contribuyen efectivamente a un mercado laboral mejor estructurado.

III. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

El presente proyecto de ley, además del título, cuenta con seis (6) artículos, incluido el de la vigencia.

Su **artículo 1°** corresponde al objeto del proyecto de ley.

El **artículo 2°** establece que ningún empleador podrá someter a juicio la procedencia profesional de los candidatos a ocupar cualquier cargo dentro de la organización, ni tampoco a exigir condiciones especiales para ser tenido en cuenta en los procesos de selección de personal.

El **artículo 3°** se refiere a las sanciones que serán establecidas para hacer efectivo el cumplimiento de la ley.

El **artículo 4°** establece que la institución de educación superior de procedencia del candidato no será un componente de exclusión para acceder a un empleo digno; y que para cualquier proceso de selección únicamente serán tomados



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

aquellos que deriven de pruebas específicas diseñados para comprobar la idoneidad del futuro empleado.

Se refiere también al término mínimo de 3 días para que se le comunique al aspirante sobre el tipo de prueba que va a realizar, así como la posibilidad de este de presentar investigaciones desarrolladas en su campo y por su autoría como un componente adicional que pueda ser valorado por quien realiza el proceso de selección.

El **artículo 5°** señala que toda universidad está en capacidad de formar profesionales idóneos para la ciencia en que se ocupan y, por lo tanto, ninguna será excluida ni cuestionada frente a los estándares de aceptación e ingreso al mercado laboral de los distintos profesionales.

El **artículo 6°** establece la posibilidad de entablar una queja o reclamo cuando el empleador determine condiciones de exclusión relacionadas con la procedencia de la Institución de Educación Superior que emitió el correspondiente diploma. La queja o reclamo será atendida en un término no superior a 15 días hábiles después de haber sido presentada y copia de la respuesta será remitida al empleador, informándole las medidas tomadas en cuenta.

El **artículo 7°** se refiere a la vigencia de la ley a partir de la fecha de su promulgación.

IV. ASPECTOS GENERALES

En la última década, el desarrollo de una política de empleo para la formalización de las relaciones de trabajo a nivel nacional ha representado unos de los esfuerzos con mayor presencia de incertidumbre sobre los efectos de mediano plazo en la consolidación de una fuerza laboral que responda a las condiciones de productividad, competitividad y desarrollo.

La formación en capital humano en las zonas urbanas ha presentado un salto social que homogeniza las condiciones a través de las cuales los nuevos profesionales se vinculan a un entorno preparado para generar estrategias de



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

crecimiento económico, valor agregado y absorción de aprendizaje en un entorno laboral exigente.

No obstante, las restricciones de acceso al mercado laboral han terminado o por desplazarse desde una función de aprendizaje sofisticada y ampliamente productiva, hacia la medición de las capacidades del capital humano por escasas técnicas de evaluación y percepción técnica.

Son dos variables las que siempre han acompañado el proceso de contratación en el mercado laboral: en primer lugar, la experiencia ha pasado a ser en muchos casos el límite superior de calificación laboral sobre el que se basan los empleadores para generar un entorno de confianza y mayor seguridad al momento de vincular nuevo personal.

En segundo lugar, la presentación de pruebas específicas determinadas para la evaluación del aspirante al cargo denominado y su correspondiente valoración para los parámetros que exige el cargo.

No obstante de lo anterior, los empleadores pueden utilizar otro tipo de evaluación de personal siempre y cuando corresponda a prácticas objetivas que determinen específicamente las condiciones del aspirante y permitan mostrar la capacidad de desenvolvimiento en las funciones que requiere el cargo.

En este sentido, resulta preocupante que a los profesionales se les exija la procedencia universitaria para ser aceptados en un cargo. Es decir, que subjetivamente, se toma a la institución universitaria como un factor de exclusión para ser aceptado en la oferta de un empleo.

Siendo este último un factor de exclusión que no contiene proporcionalidad, infravalora otros sistemas de calificación de los aspirantes y es ampliamente controversial, el presente proyecto de ley, pone a consideración la corrección de este tipo de comportamientos selectivos que generan distorsiones sobre las posibilidades de acceso al mercado laboral, deterioran el Derecho Fundamental al Trabajo y mal interpretan los procesos de selección de personal por méritos.



El proyecto de ley parte de una premisa sobre la cual se viola el derecho fundamental al trabajo cuando por motivos de selección de personal, se desvirtúa la función de Talento Humano al aplicarse juicios de valor subjetivo que pretenden excluir una alta proporción de candidatos a un cargo laboral definido.

En estas condiciones, la estructura de la selección de personal se ve viciada por la subjetividad en la elaboración de pruebas específicas, la valoración de capacidades de los aspirantes, la idoneidad de los profesionales para ocupar un cargo determinado, el razonamiento técnico del cargo y del aspirante, el entorno de trabajo, entre otras circunstancias que afectan el clima laboral para un contexto particular.

Siguiendo la tesis económica, las restricciones a una situación de pleno empleo se deben a que la razón entre el crecimiento de la oferta laboral y la creación de nuevos cargos para un capital humano mejor preparado no se da en una proporcionalidad igual. De ahí, que el poder de negociación entre trabajadores y empleadores está definido por el salario de reserva al cual está dispuesto a trabajar el empleado, una vez establecido que cubrirá sus costos de participar en el mercado laboral.

En este sentido, la fijación de salarios puede ser un componente que desplace la mano de obra a actividades diversas en las cuales se pueda desempeñar, sin tener la certeza de desarrollar una sola de ellas para la cual se preparó durante el ciclo de formación universitaria.

Al presentarse restricciones por encima de las capacidades de trabajo de los empleados, estos tienden a tomar malas decisiones que los llevan a infravalorar sus capacidades de formación profesional y a desplazarse hacia actividades que en poco sentido aportan al desarrollo de su conocimiento.

De acuerdo a lo anterior, cuando estamos ante una situación de creciente mano de obra el poder de negociación del empleador se ve altamente incrementado, de manera que entre los más precisos ejemplos, puede darse que un aspirante a un cargo determinado no tenga en cuenta el tipo de cargo ni de salario y tampoco investigue sobre sus funciones, sino que acude a la precaria decisión de juicio que es presionada por la necesidad de obtener ingresos para subsistir.



De ahí que el fallo de mercado en el ámbito laboral corresponde a la falta de información entre los distintos cargos ofertados, las condiciones laborales, las promesas de crecimiento, las virtudes de su desempeño y cualquier otra relación homogénea al desarrollo de una labor específica.

Cuando se presentan fallos de mercado por información incompleta, el efecto sobre la decisión de trabajar recae exclusivamente en las condiciones de generar ingreso, aun cuando se sustituye la búsqueda de una oportunidad que le permita al profesional aspirar a un cargo detallado donde pueda crecer formalmente ante el contexto económico sobre el que actúa.

Cuando las presiones laborales son desplazadas hacia la consecución de un ingreso para atender los costos de supervivencia, permitirse el ahorro y definir las compras necesarias para desarrollar la vida en un entorno digno, muchos profesionales toman decisiones de corto plazo en las cuales aceptan trabajos que no se adaptan efectivamente a su condición o están mal pagos, generando mayor distorsión sobre el mercado laboral y una alta rotación.

Con base en la anterior descripción, se entiende el traslado de las expectativas de los aspirantes a nuevos puestos de trabajo hacia el cumplimiento de requisitos subjetivos interpuestos por los empleadores

Adicional a ello, el diario *El Tiempo* ha venido haciendo publicaciones sobre el prestigio de la universidad al momento de conseguir empleo, al respecto, se cita a pie de letra, el artículo publicado el 3 de marzo de 2015:

¿Jóvenes se quejan de que hay menos opciones si se egresa de una institución con poco renombre. Casos como estos abundan y ponen en evidencia el hecho de que en Colombia el nombre de la institución de educación superior es determinante en la hoja de vida de una persona, especialmente de los recién egresados.

Se trata de un fenómeno común, si se tiene en cuenta que la mayoría de los jóvenes no pueden pagar los altísimos costos de las universidades de renombre y los cupos de las públicas son escasos. Así las cosas, la única opción que queda es formarse



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

en sitios que aunque no gocen de gran reconocimiento están debidamente avalados por el Ministerio de Educación.^{1[1]}

En igual sentido un artículo de Revista *Semana* se planteó la misma pregunta sobre si debería importar la universidad de la que se graduó para encontrar trabajo. En el centro de la discusión está la inquietud de si esas universidades prestigiosas reflejan una élite académica, que merece consideración especial por sus méritos, o más una élite social en donde los privilegios y prejuicios son transmitidos de generación en generación.^{2[2]}

El nombre de la universidad tiene influencia y, en algunos casos, es crucial en la decisión de los reclutadores en una entrevista de trabajo. Hay universidades que son de referencia en algunas áreas del conocimiento y allí el título de una de estas universidades de prestigio hace la diferencia en el análisis del currículum.

A los ojos del mundo empresarial, un estudiante de una buena institución ha sido aprobado dos veces: la primera cuando pasa el examen para ingresar a la escuela y la segunda cuando se gradúa, ya que el nivel de exigencia en estas instituciones tiende a ser mucho mayor.

Cuando se trata de candidatos a pasantías, prácticas o recién licenciados, que generalmente no tienen todavía gran experiencia profesional, el peso de la escuela es más fuerte.^{3[3]}

Para una persona recién egresada y sin experiencia profesional, el ¿factor universidad¿ sigue siendo un elemento de diferenciación importante al momento de postular a un trabajo^{4[4]}.

^{1[1]} <http://www.eltiempo.com/estilo-de-vida/educacion/prestigio-de-la-universidad-si-influye-a-la-hora-de-conseguir-empleo/15675775>.

^{2[2]} <http://www.semana.com/educacion/articulo/el-efecto-de-la-universidad-la-hora-de-conseguir-trabajo/445250-3>.

^{3[3]} <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/mito-o-verdad-el-nombre-de-la-universidad-pesa-en-el-curriculum>.

^{4[4]} <http://www.emol.com/noticias/economia/2014/06/06/664078/reclutadores-universidad-de-egreso-aun-influye-al-momento-de-postular-al-primer-trabajo.html>.



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

El presente proyecto de ley de iniciativa parlamentaria se origina en torno a los artículos 150 y 154 de la Constitución Política de Colombia, así como del artículo 25 sobre el Derecho Fundamental al Trabajo, 26 y 27 sobre la libertad de profesiones y oficios, así como de enseñanza y cátedra impartida en la formación académica y del Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 1°, 10 y 11.

Constitución Política

¿Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas¿.

¿Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles¿.

¿Artículo 27. El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra¿.

Del Código Sustantivo del Trabajo.

¿Artículo 1° La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajad ores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.¿

¿Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. `Artículo modificado por el artículo 2° de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:¿ Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

¿Artículo 11. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la ley.

VI. PLIEGO DE MODIFICACIONES

<p>Proyecto de ley número 062 de 2016 Cámara</p> <p><i>por medio de la cual se garantiza el acceso en iguales condiciones al mercado laboral para los profesionales de las distintas universidades y se dictan otras disposiciones.</i></p>	<p>Texto Propuesto para Primer Debate al Proyecto de ley número 062 de 2016 Cámara</p> <p><i>por medio de la cual se garantiza el acceso en iguales condiciones al mercado laboral para los profesionales de las distintas universidades y se dictan otras disposiciones.</i></p>
<p>Artículo 1°. <i>Objeto.</i> El objeto de la presente ley es garantizar el acceso al mercado laboral de las diferentes profesiones ofertadas por las instituciones de educación superior a nivel nacional por el Ministerio de Educación Nacional, bajo el criterio de igualdad de condiciones de los profesionales colombianos recién graduados y haber recibido la correspondiente titulación sin ninguna discriminación o demérito por parte de los empleadores, con el fin de proteger el derecho fundamental al trabajo de los jóvenes.</p>	<p>Artículo 1°. <i>Objeto.</i> El objeto de la presente ley es garantizar el acceso al mercado laboral de las diferentes profesiones ofertadas por las instituciones de educación superior a nivel nacional por el Ministerio de Educación Nacional, bajo el criterio de igualdad de condiciones de los profesionales colombianos recién graduados; y que haber recibido la correspondiente titulación sea recibida sin ninguna discriminación o demérito por parte de los empleadores, con el fin de proteger el derecho fundamental al trabajo de los jóvenes.</p>
<p>Artículo 2°. Ningún empleador podrá someter a juicio la procedencia profesional de los candidatos a ocupar cualquier cargo dentro de la organización, ni tampoco a exigir condiciones especiales para ser tenido en cuenta en los procesos de selección de personal.</p>	<p>Artículo 2°. Ningún empleador podrá someter a juicio la procedencia profesional de los candidatos a ocupar cualquier cargo dentro de la organización, ni tampoco a exigir condiciones especiales para ser tenido en cuenta en los procesos de selección de personal.</p>
<p>Artículo 3°. Todo empleador que someta a juicio la universidad de la cual procede un profesional y excluya instituciones de educación superior autorizados por el Ministerio de Educación Nacional cuando exista un proceso de selección de personal, será sancionado. Para sus efectos, el Gobierno nacional reglamentará y propondrá las medidas correspondientes.</p>	<p>Artículo 3°. Todo empleador que someta a juicio la universidad de la cual procede un profesional y excluya instituciones de educación superior autorizados por el Ministerio de Educación Nacional cuando exista un proceso de selección de personal, será sancionado. Para sus efectos, el Gobierno nacional reglamentará y propondrá las medidas correspondientes.</p>
<p>Artículo 4°. La institución de educación superior de procedencia del candidato no será un componente de exclusión para acceder a un empleo digno. Para cualquier proceso de selección</p>	<p>Artículo 4°. La institución de educación superior de procedencia del candidato no será un componente de exclusión para acceder a un empleo digno. Para cualquier proceso de</p>



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

<p>únicamente serán tomados aquellos que deriven de pruebas específicas diseñados para comprobar la idoneidad del futuro empleado.</p> <p>Parágrafo 1°. Los profesionales que desarrollen pruebas de idoneidad para aspirar a ocupar un cargo específico deben ser informados por parte de quien realiza el respectivo proceso sobre el tipo de prueba(s) que se aplicarán en un término de tres (3) días calendario para su preparación.</p> <p>Parágrafo 2°. Aquellos profesionales que aplican a la selección para un cargo específico y que demanda de las capacidades de su formación superior, podrán presentar investigaciones desarrolladas en su campo y por autoría de ellos como un componente adicional que será valorado por quien realiza el proceso de selección dentro del criterio de evaluación, como una puntuación de valor agregado.</p>	<p>selección únicamente serán tomados aquellos que deriven de pruebas específicas diseñados para comprobar la idoneidad del futuro empleado.</p> <p>Parágrafo 1°. Los profesionales que desarrollen pruebas de idoneidad para aspirar a ocupar un cargo específico deben ser informados por parte de quien realiza el respectivo proceso sobre el tipo de prueba(s) que se aplicarán, en un término mínimo de tres (3) días calendario para su preparación.</p> <p>Parágrafo 2°. Aquellos profesionales que aplican a la selección para un cargo específico y que demanda de las capacidades de su formación superior, podrán presentar investigaciones desarrolladas en su campo y por autoría de ellos como un componente adicional que será valorado por quien realiza el proceso de selección dentro del criterio de evaluación, como una puntuación de valor agregado.</p>
<p>Artículo 5°. Toda universidad está en capacidad de formar profesionales idóneos para la ciencia en que se ocupan y por lo tanto ninguna será excluida ni cuestionada frente a los estándares de aceptación e ingreso al mercado laboral de los distintos profesionales.</p>	<p>Artículo 5°. Toda universidad está en capacidad de formar profesionales idóneos para la ciencia en que se ocupan y por lo tanto ninguna será excluida ni cuestionada frente a los estándares de aceptación e ingreso al mercado laboral de los distintos profesionales.</p>
<p>Artículo 6°. Todo profesional estará en capacidad de reclamar su derecho al trabajo digno y podrá dirigirse ante el Ministerio de Trabajo para entablar una queja o reclamo cuando el empleador determine condiciones de exclusión relacionadas con la procedencia de la Institución de Educación Superior que emitió el correspondiente diploma. El Ministerio de Trabajo atenderá el Reclamo en un periodo no superior a 15 días hábiles después de haber sido presentada la queja o reclamo y remitirá la correspondiente respuesta con copia al empleador, informándole las medidas tomadas en cuenta.</p>	<p>Artículo 6°. Todo profesional estará en capacidad de reclamar su derecho al trabajo digno y podrá dirigirse ante el Ministerio de Trabajo para entablar una queja o reclamo cuando el empleador determine condiciones de exclusión relacionadas con la procedencia de la Institución de Educación Superior que emitió el correspondiente diploma. El Ministerio de Trabajo atenderá el Reclamo en un periodo no superior a 15 días hábiles después de haber sido presentada la queja o reclamo y remitirá la correspondiente respuesta con copia al empleador, informándole las medidas tomadas en cuenta.</p>
<p>Artículo 6°. <i>Vigencia.</i> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las anteriores.</p>	<p>Artículo 6°. <i>Vigencia.</i> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias anteriores.</p>



VII. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicitamos a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes dar Primer Debate y aprobar, con modificaciones, el Proyecto de ley, *por medio de la cual se garantiza el acceso en iguales condiciones al mercado laboral para los profesionales de las distintas universidades y se dictan otras disposiciones.*

Cordialmente,

CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN FORMATO PDF

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 062 DE 2016 CÁMARA

por medio de la cual se garantiza el acceso en iguales condiciones al mercado laboral para los profesionales de las distintas universidades colombianas.

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* El objeto de la presente ley es garantizar el acceso al mercado laboral de las diferentes profesiones ofertadas por las instituciones de educación superior a nivel nacional por el Ministerio de Educación Nacional, bajo el criterio



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

de igualdad de condiciones de los profesionales colombianos recién graduados y que la correspondiente titulación sea recibida sin ninguna discriminación o demérito por parte de los empleadores, con el fin de proteger el derecho fundamental al trabajo de los jóvenes.

Artículo 2°. Ningún empleador podrá someter a juicio la procedencia profesional de los candidatos a ocupar cualquier cargo dentro de la organización, ni tampoco a exigir condiciones especiales para ser tenido en cuenta en los procesos de selección de personal.

Artículo 3°. Todo empleador que someta a juicio la universidad de la cual procede un profesional y excluya instituciones de educación superior autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional cuando exista un proceso de selección de personal, será sancionado. Para sus efectos, el Gobierno nacional reglamentará y propondrá las medidas correspondientes.

Artículo 4°. La institución de educación superior de procedencia del candidato no será un componente de exclusión para acceder a un empleo digno. Para cualquier proceso de selección únicamente serán tomados aquellos que deriven de pruebas específicas diseñados para comprobar la idoneidad del futuro empleado.

Parágrafo 1°. Los profesionales que desarrollen pruebas de idoneidad para aspirar a ocupar un cargo específico deben ser informados por parte de quien realiza el respectivo proceso sobre el tipo de prueba que se aplicará, en un término mínimo de tres (3) días calendario para su preparación.

Parágrafo 2°. Aquellos profesionales que aplican a la selección para un cargo específico y que demanda de las capacidades de su formación superior, podrán presentar investigaciones desarrolladas en su campo y por autoría de ellos como un componente adicional que será valorado por quien realiza el proceso de selección dentro del criterio de evaluación, como una puntuación de valor agregado.

Artículo 5°. Toda universidad está en capacidad de formar profesionales idóneos para la ciencia en que se ocupan y por lo tanto ninguna será excluida ni



INFORMACIÓN & SOLUCIONES

cuestionada frente a los estándares de aceptación e ingreso al mercado laboral de los distintos profesionales.

Artículo 6°. Todo profesional estará en capacidad de reclamar su derecho al trabajo digno y podrá dirigirse ante el Ministerio de Trabajo para entablar una queja o reclamo cuando el empleador determine condiciones de exclusión relacionadas con la procedencia de la Institución de Educación Superior que emitió el correspondiente diploma. El Ministerio de Trabajo atenderá el Reclamo en un periodo no superior a 15 días hábiles después de haber sido presentada la queja o reclamo y remitirá la correspondiente respuesta con copia al empleador, informándole las medidas tomadas en cuenta.

Artículo 6°. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

**CONSULTAR NOMBRE Y FIRMA EN
FORMATO PDF**
