

Bogotá D.C., noviembre de 2020

Honorable Representante

JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ

Presidente de la Comisión Séptima Constitucional Permanente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.

Asunto: Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 323 de 2020 Cámara.

Respetado Presidente.

En cumplimiento del honroso encargo realizado por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 5ª de 1992 art. 150, 153 y 156, en nuestra calidad de ponentes, nos permitimos radicar Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 323 de 2020 Cámara, *“Por medio de la cual se orienta el servicio de información y búsqueda de ofertas de empleo – ley del empleo digno”* en la Secretaría de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes

Cordialmente,



JHON ARLEY MURILLO BENITEZ

Representante a la Cámara

Coordinador Ponente



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL

Representante a la Cámara

Ponente

TRÁMITE Y ANTECEDENTES.

El proyecto 323 de 2020 cámara fue radicado el 5 de agosto de 2020 en la secretaría general de la cámara de Representantes, y es de autoría de la Honorable Senadora de la República Emma Claudia Castellanos y la Honorable Representante a la Cámara por Bogotá Ángela Patricia Sánchez Leal.

El 15 de septiembre de 2020, la mesa directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes designó como coordinador ponente al Honorable Representante Jhon Arley Murillo y como ponente a la Honorable Representante Ángela Patricia Sánchez Leal.

CONTENIDO DE LA PONENCIA.

- I objeto y contenido del proyecto de ley
- II consideraciones de la exposición de motivos
- III Conceptos técnicos
- IV Pliego de modificaciones
- V Posibles conflictos de interés
- VI Texto propuesto para primer debate

I. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa de Ley tiene como objeto orientar la prestación del servicio de búsqueda e información de oferta de empleo y vacantes laborales, que se realiza por medio de sitios web y aplicaciones móviles, así como la realizada de manera presencial, con el fin de otorgar seguridad y protección a los ciudadanos que buscan emplearse por medio de este servicio y evitar prácticas de fraude que atentan contra la dignidad laboral y el patrimonio de los ciudadanos.

El proyecto original radicado constaba de 13 artículos incluida la vigencia. **Artículo 1.** Objeto. **Artículo 2.** Definiciones, **Artículo 3.** Ofertas visibles, **Artículo 4.** Prohibiciones. **Artículo 5.** Sanciones. **Artículo 6.** Información sobre legislación laboral. **Artículo 7.** Valoración y calificación de ofertas de empleo. **Artículo 8.** Mecanismos de inclusión social. **Artículo 9.** Promoción del Teletrabajo. **Artículo 10.** Informe de la dinámica del mercado laboral. **Artículo 11.** Medidas de protección al ciudadano **Artículo 12.** Vigencia.

DESCRIPCIÓN DEL ARTICULADO

A continuación se realiza una descripción del articulado original radicado:

El artículo 1 establece el objeto de la iniciativa el cual es orientar mediante la Ley, la oferta de servicio que brindan los sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de vacantes de empleo en el país, fortaleciendo estas herramientas de búsqueda y desarrollando mecanismos que eviten la publicación de ofertas que atentan contra la integridad de los ciudadanos, generan falsas expectativas o que buscan estafar, engañar, manipular y asaltar la confianza de quienes se encuentran en la búsqueda de empleo.

El artículo 2 plantea definiciones que permiten observar el marco de aplicación de la iniciativa dirigida hacia los sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo, los **solicitantes** de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de oferta de empleo y **oferentes** de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de oferta de empleo. Esto con el objetivo de orientar el servicio prestado por estas plataformas y que hacen parte del mercado de trabajo en el país.

El artículo 3 determina la obligatoriedad de revisión previa de todas las ofertas y vacantes de empleo que publica toda persona jurídica autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles.

Adicional se establecen una serie de prohibiciones que se deberán tener en cuenta al momento de permitir o no la publicación de una oferta de empleo prohibiendo todas aquellas que:

- exijan el reclutamiento de más personas para acceder a la firma de un contrato o pago de bonificación o salario.
- Promuevan el trabajo infantil.
- Oferten vacantes que excedan el número de horas de trabajo semanal establecido por la ley.
- No cumplan con la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo
- Realicen cobros directos o indirectos a los trabajadores.
- Exijan pagos previos, recaudos o depósitos por parte del trabajador previa a la firma de contrato laboral.
- Incumplan el pago de prestaciones sociales.
- Que hagan publicidad engañosa u ofertas de empleo inexistentes.

El artículo 4 establece las sanciones por incumplimiento a lo dispuesto en la presente ley, consistente en la anulación de la autorización de prestación de servicio otorgada por la unidad administrativa especial de servicio público de empleo. Antes de la anulación definitiva se realizará un llamado de atención el cual de no ser acatado resultará en la anulación de la autorización.

El párrafo del artículo 4 trae consideraciones sobre negocios ilícitos como lo son las captadoras de dinero bajo el esquema de pirámides. Esta práctica ilegal a perjudicado a miles de colombianos y afectado su patrimonio, por ello la presente iniciativa establece la prohibición de publicar anuncios u ofertas que tengan que ver con este tipo de esquemas disfrazados de ofertas laborales. Según estimaciones las pérdidas generadas por la captadora ilegal de dinero DMG generaron pérdidas por 4.8 billones de pesos.

El artículo 5 Con el fin de garantizar pleno acceso a la información básica de las ofertas de empleo que son publicadas, se establece que ninguna oferta podrá ser confidencial y que los portales y sitios web de publicación deben hacer visible la información mínima de la empresa oferente de la vacante laboral.

El artículo 6 Ciudadanos informados toman decisiones acertadas por ello se busca que las plataformas de información y oferta de vacantes laborales den a conocer los elementos básicos de la legislación en materia laboral, con el fin de brindar todas las herramientas que sean necesarias para aportar a la correcta elección de una vacante laboral.

El artículo 7 Se establece que las plataformas y sitios web de oferta y búsqueda de empleo deben habilitar la opción de comentario y calificación de todas las ofertas publicadas, con el fin de generar procesos de valoración por parte de los usuarios frente a la experiencia obtenida en el proceso de postulación a una vacante laboral, siendo esta información pública y accesible a todos los usuarios de las plataformas de empleo.

El artículo 8 Mediante acciones de inclusión social se busca promover el empleo de personas en condición de discapacidad es por ello que se invita a las personas jurídicas autorizadas para la gestión y colocación de empleo a clasificar dentro de sus ofertas todas aquellas dirigidas a la población con discapacidad.

El artículo 9 con el objetivo de promover el empleo mediante la modalidad de teletrabajo se invita a las personas jurídicas autorizadas para la gestión y colocación de empleo a clasificar dentro de sus ofertas todas aquellas que se desarrollen dentro de la modalidad de teletrabajo.

El artículo 10. Anualmente la agencia pública de empleo emitirá un informe en coordinación con las plataformas y sitios web de oferta de empleo que será enviado al ministerio de educación nacional y a las universidades del país con el objetivo de

orientar decisiones en materia de oferta académica y formación de profesionales según la demanda existente en el mercado laboral.

El artículo 11. Establece el termino de 6 meses para que el gobierno nacional en coordinación con la policía nacional de Colombia, unidad de delitos informáticos y la fiscalía general de la nación adelantarán las acciones necesarias para desarticular toda estructura delincencial dedicada al robo o estafa por medio de ofertas falsas de empleo que circulan por internet.

Artículo 12. Establece la vigencia del proyecto de ley

II. CONSIDERACIONES DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Buscar empleo es una de las practicas más comunes de los colombianos, convirtiéndose esta en un asunto esencial y de vital importancia, dada la necesidad de percibir un ingreso permanente que garantice la existencia misma, la calidad de vida y el bienestar.

Brindar las garantías para que el ciudadano disponga de formas efectivas y seguras de buscar empleo se constituye entonces en un objetivo que la legislación debe abordar.

Según el centro nacional de consultoría la forma en que más buscan empleo los colombianos es a través de internet, seguido de voz a voz, anuncios en prensa y las bolsas de empleo de las universidades.

Por lo anterior la presenta iniciativa de ley tiene como objetivo incrementar la eficacia de los servicios prestados por las plataformas, sitios web, aplicaciones móviles y prestadores de servicio que brindan información y facilitan la búsqueda de ofertas y vacantes de empleo en el país.

MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

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.*

- *los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes¹*

¹ Corte Constitucional sentencia **Sentencia C-593/14**

ARTÍCULO 48. *La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.*

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. (...)

- *el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral*

ARTÍCULO 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la

aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

- *El artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud³*

ARTÍCULO 54. *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.*

SENTENCIA C593 DE 2014:

La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la

² Ibidem

³ Corte Constitucional sentencia **Sentencia C-593/14**

facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho.

CONSIDERACIONES SOBRE MERCADO LABORAL

Según el informe de tendencias laborales del portal elemplo.com, el promedio de ofertas de trabajo mensuales en elemplo.com durante el cuarto trimestre de 2019 fue de 46.797. A lo largo de todo el 2019 se publicaron en total 582.377 ofertas en el portal. Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga se mantuvieron como las ciudades con más oferta de trabajo en Colombia.

Ahora bien según el mismo informe de tendencias laborales del portal elemplo.com para el tercer trimestre de 2019 los profesionales que más buscan trabajo son:

PROFESIÓN	Total aplicaciones tercer trimestre 2019
1. Administración de empresas	3.652.947
2. Ingeniería industrial	2.366.379
3. Contaduría	1.059.045
4. Economía	868.716
5. Administración de negocios	700.853
6. Administración financiera	671.931
7. Ingeniería de sistemas – Computación	618.503
8. Psicología	581.801
9. Com. Social y periodismo	384.132
9. Publicidad y mercadeo	378.272

Siguiendo el informe de tendencias laborales del portal elemplo.com para el mismo periodo de tiempo, tercer trimestre de 2019, las siguientes fueron las 10 profesiones con más ofertas:

PROFESIÓN	NÚMERO DE OFERTAS
1. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	21.683
2. INGENIERÍA DE SISTEMAS - COMPUTACIÓN	11.344
3. INGENIERÍA INDUSTRIAL	11.225
4. CONTADURÍA	6.191
5. TECNÓLOGO EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA	4.788
6. ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	4.489
7. ECONOMÍA	4.437
8. INGENIERÍA ELECTRÓNICA	4.313
9. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	4.311
10. INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIONES	4.310

LEGISLACIÓN COMPARADA

A continuación, se presenta una compilación de las principales disposiciones legislativas en diferentes países del mundo, tomada del documento: *guía para las agencias de empleo privadas, regulación, monitoreo y ejecución de la organización internacional del trabajo*.⁴

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
EEUU (Arizona), Leyes revisadas de Arizona, Título §23 Trabajo	<p>Artículo 23-521: «A. La expresión «Agente de empleo» designa a toda persona, empresa, sociedad o asociación que, a cambio de una, una tarifa, comisión u honorarios cobrados a personas que buscan empleo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proporciona información a las personas que buscan empleo que les permite o facilita obtener un trabajo, incluida la orientación profesional o los servicios de asesoramiento laboral. 2. Proporciona a los empleadores que buscan trabajadores o ayuda de cualquier tipo información que les permite o facilita conseguir la mano de obra.

⁴ GUÍA PARA LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS Regulación, monitoreo y ejecución. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Programa de Acción Especial para combatir el trabajo forzoso (DECLARACIÓN) (EMP/SKILLS). OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

	3. Lleva un registro de las personas que buscan empleo o mano de obra, ya sea desarrollando sus actividades en una oficina, en la vía pública o en desplazamiento e independientemente de si esas actividades constituyen la actividad principal de los agentes o una actividad suplementaria o dependiente de otras actividades.»
Indonesia, Ley núm. 13 sobre mano de obra, 2003	Art. 1, 12): «El servicio de colocación es una actividad dirigida a poner en contacto la mano de obra con los empleadores a fin de que los trabajadores puedan obtener puestos de trabajo acordes con sus aptitudes, intereses y capacidades y que los empleadores puedan recurrir a los trabajadores que necesitan.»
Canadá (Columbia Británica), Reglamento sobre normas de empleo, 1995, 2005	Parte 2, artículo 3, 1): «La agencia de empleo deberá llevar un registro: a) del nombre y domicilio de todo empleador al cual la agencia de empleo preste servicios; b) del nombre, la ocupación y el domicilio de toda persona enviada a un empleador con el fin de ser contratada y al que se le da información sobre los empleadores que necesitan trabajadores. 2) El registro debe a) estar redactado en inglés, b) llevarse en la sede comercial de la agencia de empleo en Columbia Británica, y c) conservarse durante dos años en la agencia de empleo.»

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Corea del Sur, Ley sobre seguridad en el empleo (Modificada en su totalidad por la ley núm. 4733), 1994	Artículo 41, 1): «El Ministro de Trabajo o el alcalde o el gobernador de provincia podrá, si fuera necesario, ordenar a toda persona que preste un servicio de colocación autorizado conforme a lo estipulado en los artículos 18, 19 o 23, o luego de presentar su informe conforme al artículo 23, la elaboración del informe requerido en el marco del cumplimiento de la presente ley.»
Ghana, Ley de Trabajo, 2003	Artículo 7, 6): «La agencia deberá presentar al Ministro, dentro de los catorce días siguientes al final de cada trimestre, las estadísticas relativas a los trabajadores contratados en dicho período, ya sea en Ghana o en el exterior.»
Jordania, Regulación núm. 21 de 1999, Regulación sobre oficinas de empleo privadas	Artículo 6): «a) El Ministro suscribirá los registros, formularios y documentos relativos a la organización del trabajo de oficina y los contratos firmados o realizados con los solicitantes de

	empleo. b) El inspector de trabajo podrá examinar los registros, documentos y contratos en la oficina y realizar fotocopias de los mismos.»
Malasia, Ley núm. 246 sobre agencias de empleo privadas, 1981	Artículo 19: «Toda agencia de empleo privada deberá llevar - a) un registro de inscripción [...] de los trabajadores; b) un registro de vacantes y todo lo relativo a ello, [...] c) un registro de colocación de trabajadores; d) un registro de los aranceles percibidos; [...] Artículo 20: El Director General podrá en todo momento mediante orden escrita solicitar a la agencia de empleo privada el envío, del modo y en el lapso de tiempo estipulado en dicha orden – a) estadísticas relativas a alguno o a todos los registros llevados conforme a la artículo 19; [...] c) estadísticas de las inscripciones y la colocación de personas para trabajar en el extranjero [...]»
Zimbabwe, Reglamento sobre relaciones laborales (Agencias de empleo) (Enmienda), 2002 (núm. 3)	Artículo 10: «La agencia de empleo deberá presentar datos estadísticos mensuales al Registro por medio del formulario E.A. 3.»

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
Perú, Decreto supremo núm. 005-2003-TR, Crean el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo, 2003	Artículo 13: «Las Agencias privadas de empleo registradas de acuerdo con lo prescrito por el presente Decreto Supremo, deberán comunicar trimestralmente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, siguiendo los formatos aprobados para tal efecto, la información estadística laboral relacionada con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de la actividad económica en las que se actúa como intermediario, número de solicitantes de empleo presentados, rechazados y colocados en las empresas, así como los importes de las remuneraciones asignadas a estos últimos.»
Singapur, Ley sobre agencias de empleo (Capítulo 92), 1985	Artículo 17: «Toda agencia de empleo deberá presentar estadísticas mensuales de la manera estipulada y dentro de los diecisiete días siguientes al último día del mes cuyas estadísticas se requiere presentar.»
Sudáfrica, Reglamento núm. 608 relativa a agencias de empleo privadas, 2000	Artículo 5, 12): «El propietario o gerente de un servicio de empleo deberá presentar al Director General, el día 10 de enero de cada año o antes, un informe indicando el número de personas, clasificadas según raza, sexo y ocupación, que hayan sido colocadas o contratadas en un trabajo

	a través de dicho servicio de empleo en el año anterior.»
Australia (Nueva Gales del Sur), Reforma de la Ley sobre comercio justo (general) (Servicios de colocación), 2003	Anexo 1 Artículo 87A: «[...] 2) La persona que presta servicios de colocación debe, antes de ofrecerlos a una persona que busca empleo (solicitante de empleo), notificar por escrito a esta última lo siguiente: a) La persona que preste servicios de colocación no deberá cobrarle al solicitante de empleo por buscarle un trabajo.»

País, título de la legislación y año de promulgación	Disposiciones legislativas
<p>Canadá (Columbia Británica), Ley sobre normas de trabajo [RSBC 1996], Capítulo 113, 1996</p>	<p>Parte 2, artículo 10, 1): «Una persona no deberá solicitar, cobrar o recibir, directa o indirectamente, de la parte de una persona que busca empleo, un pago por concepto de a) un empleo o la obtención de un trabajo para el solicitante de empleo, o b) información sobre empleadores que buscan empleados. 2) No se infringe el presente artículo por el hecho de solicitar, cobrar o recibir un pago por cualquier tipo de publicidad de parte de la persona que hizo publicar el anuncio. 3) Todo pago recibido por una persona en contravención de lo estipulado en este artículo supondrá una deuda salarial y la presente ley es aplicable para la recuperación del pago.»</p> <p>Artículo 11, 1): «Una agencia de empleo no deberá realizar ningún pago, directa o indirectamente, a una persona por obtener o ayudar a obtener un empleo para otra. 2) Un contratista de mano de obra rural no deberá realizar ningún pago, directa o indirectamente, a la persona para la cual sus empleados trabajan. 3) Una persona no viola la presente Artículo por realizar un pago por cualquier tipo de publicidad realizada.»</p>
<p>EEUU (Arizona), Leyes revisadas de Arizona, Título 23, Trabajo, Capítulo 3</p>	<p>23-532. «Reembolso de los honorarios del agente al trabajador</p> <p>A. Ningún agente de empleo, o agente del mismo, deberá enviar a un solicitante a un empleo sin una declaración de buena fe del futuro empleador que garantice dicho empleo.</p>

	<p>B. Si el solicitante es enviado y no obtiene el trabajo prometido, el agente de empleo deberá, a pedido del solicitante, reembolsarle cualesquiera arancel que hayan pagado.</p> <p>C. Si el agente de empleo se niega o no puede realizar el reembolso rápido que se le haya solicitado, conforme a lo establecido en este artículo, el solicitante podrá pedir una audiencia ante la comisión. Si tras la investigación, la comisión decide que el solicitante tiene derecho a ser reembolsado, deberá expedir una orden a tales efectos y pagar el reembolso al solicitante con el depósito en efectivo o la caución efectuados por agente de empleo. Cualesquiera de las partes litigantes podrán apelar dentro de los cinco días siguientes la decisión del tribunal superior del distrito en donde se encuentra la empresa del agente de empleo.»</p>
--	--

COMUNICACIONES FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN

En comunicación dada a conocer en octubre de 2017, la Fiscalía General de la Nación, mediante boletín 22169 estableció:

*La Fiscalía, a través de su policía judicial CTI y con apoyo del Gaula Militar, capturó a ocho personas señaladas de exigir entre \$70.000 y \$96.000 por trámites para acceder a trabajos que no existían. En su contra fueron recibidas 72 denuncias en Meta.*⁵

Gracias al masivo reporte ciudadano, la Fiscalía General de la Nación puso en evidencia a los presuntos integrantes de una organización que habría estafado a más de 2.500 personas desempleadas, con ofertas falsas de trabajo que fueron publicadas en internet, entre 2012 – 2017.

La Dirección Seccional Meta de la Fiscalía recibió 72 denuncias de incautos, quienes vieron los ofrecimientos en redes sociales o páginas web creadas exclusivamente para publicar las supuestas vacantes laborales, y luego de contactar a la empresa fachada que, al parecer, los iba a contratar, consignaron a

⁵ Recuperado de: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/seguridad-ciudadana/desarticulada-estructura-que-promovia-estafa-masiva-con-falsas-ofertas-de-empleo-por-internet/>

través de una empresa de giros entre \$70.000 y \$96.000 por diferentes trámites como exámenes médicos y certificaciones.

Muchas de las víctimas viajaron desde sus lugares de residencia a ciudades como Villavicencio (Meta), para cumplir con los chequeos por los que pagaron, pero nunca recibieron respuesta de la empresa con la que seguían el proceso, y solo en ese momento se percataron que se trataba de una estafa.

Gracias al esfuerzo investigativo del CTI de la Fiscalía y el Gaula Militar, ocho de los presuntos integrantes de la red delincriminal fueron capturados en diligencias simultáneas realizadas en Bogotá y Mariquita (Tolima).

Los detenidos fueron trasladados a Villavicencio (Meta) y presentados en audiencia pública ante juez de control de garantías. La Fiscalía les imputó los delitos de concierto para delinquir, estafa en concurso heterogéneo y estafa en modo masa; de igual manera, solicitó medida de aseguramiento en centro carcelario.

Boletín 17070 noviembre de 2016⁶

Con la entrega de Angie Catherine Valencia Valencia de 21 años, ante la Fiscalía Seccional que investiga la banda ilegal que estaría estafando a través de internet con una falsa bolsa de empleo, a incautos desempleados de por lo menos 6 departamentos del país, fue desmantelado un grupo delincriminal en Meta.

Conexando 83 casos, de por lo menos 1300 víctimas de esta organización, la Fiscalía identificó 4 personas, tres de las cuales fueron detenidas en la capital en días pasados.

Mediante orden judicial emitida por un juez fueron capturados César Rodrigo Marín Poveda, de 26 años y supuesto cabecilla de la banda; Sandra Patricia Valencia Valencia y Jeison Mauricio Lara Leal de 22 años.

Un juzgado con función de control de garantías envió a Marín Poveda a la cárcel de mediana seguridad de Acacías (Meta), y a los otros 2 los cobijó con medida no privativa de la libertad.

La Fiscalía imputó a los detenidos por el delito de estafa, al determinar que a través de páginas de internet y buscadores de empleo contactaban a las víctimas, a quienes luego de solicitarles sus hojas de vida, les regresaban a vuelta de correo

⁶ Recuperado de: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/noticias/desmantelada-banda-de-estafadores-con-bolsa-de-empleo-en-meta/>

un instructivo en el que se les solicitaba consignar entre 90 y 100 mil pesos, para exámenes laborales de ingreso.

Los dineros debían ser consignados a través de giros o cuentas de banco para luego dirigirse a una dirección inexistente, que en la mayoría de los casos eran en Villavicencio, Acacías y Puerto López (Meta).

La Fiscalía con un grupo de investigadores del CTI de Villavicencio reunió denuncias provenientes de los departamentos de Cundinamarca, Boyacá, Tolima, Valle del Cauca, Atlántico y Meta.

Por su parte, Angie Valencia, quien se entregó voluntariamente y fue judicializada por estafa, no aceptó los cargos y fue cobijada con medida de aseguramiento de detención domiciliaria.

III. CONCEPTOS TÉCNICOS:

Con el fin de ampliar la información sobre el tema de que trata la presente iniciativa legislativa, los ponentes solicitamos concepto a: Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y a la Unidad Administrativa del Servicio Público De Empleo. En razón de dichas solicitudes se recibieron los siguientes conceptos:

Concepto Servicio Nacional De Aprendizaje SENA

Frente al proyecto 323 de 2020 cámara el servicio nacional de aprendizaje SENA emitió concepto, dando a conocer la normativa vigente que regula el servicio público de empleo, la forma en que opera en el país, los integrantes de la red de prestadores del servicio público de empleo, así como la creación de la unidad administrativa especial de servicio público de empleo adscrita al ministerio de trabajo, como responsable de la administración del Servicio Público de Empleo, y la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo.

Adicional, el concepto resalta las disposiciones contenidas en el decreto 2852 de 2013 que reglamenta el servicio público de empleo, los objetivos de los sistemas de información del servicio público de empleo, y la información mínima que debe ser reportada en una vacante.

Frente a las condiciones generales sobre registro y publicación de vacantes, y el contenido mínimo de las hojas de vida que recaudan los prestadores del servicio público, en el concepto del SENA se resalta las resoluciones 2605 de 2014 y 295 de 2017 del ministerio del trabajo.

Ahora bien, frente a lo expuesto en el concepto del SENA y revisando las disposiciones normativas a la que se hace alusión, se encuentra que los objetivos que persigue el proyecto 323 de 2020 cámara no se encuentran desarrollados como se menciona, a excepción del informe de la dinámica del mercado laboral que adelanta el *Observatorio Laboral de la UAESPE (Servicio Público de Empleo)*, *FILCO - Fuente de Información Laboral de Colombia (Ministerio del Trabajo)* y *Los Observatorios Regionales de Empleo, los cuales comparten las cifras estadísticas de la Demanda Laboral.*

Concepto Unidad Administrativa Especial De Servicio Público De Empleo

En su concepto, la unidad administrativa especial de servicio público de empleo, hace un recuento del marco normativo que regula la prestación del servicio público de empleo en el país, así como las funciones y competencias que le corresponde al ministerio del trabajo y a la unidad administrativa especial de servicio público de empleo quien administra la red de prestadores que se encuentran previamente autorizados por la entidad.

Frente al artículo 2, la unidad administrativa especial de servicio público de empleo recomienda que las definiciones sean previamente revisadas por el ministerio de trabajo como ente encargado de determinar las funciones de dirección, coordinación y regulación del servicio público de empleo y a su vez recomienda que las definiciones de “Sitios web y aplicaciones móviles de información” sean definidas y establecidas por el Ministerio de las TIC, con base en sus funciones y competencias.

Respecto a la observación realizada por la unidad administrativa especial de servicio de empleo, en cuanto a las disposiciones del artículo 3 del proyecto 323 se entiende lo establecido en el párrafo 3 Artículo 2.2.6.1.2.12. del Decreto 1072 de 2015 sobre la excepción de obligación de registro de vacantes que tengan reserva o restricciones de orden legal o reglamentario, más sin embargo se aclara que el objetivo del proyecto no es derogar la disposición ya establecida en el decreto único reglamentario sino garantizar que las vacantes que ya se encuentran publicadas tengan visible la información mínima necesaria que deba conocer la persona que se postula a la vacante. En concordancia con lo anterior se modifica la redacción del artículo 3 armonizando con las disposiciones contenidas en el decreto único reglamentario.

En cuanto al artículo 4, si bien el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.6.1.2.40 establece las prohibiciones en el ejercicio de la prestación del servicio público de empleo se observa que dichas prohibiciones deben ser ampliadas con el objetivo de proteger la integridad y patrimonio de los ciudadanos que se postulan a las vacantes, objetivo principal del proyecto de ley 323 de 2020 cámara el cual busca ampliar estas disposiciones permitiendo de esta manera la prestación de un servicio con mayor calidad y oportunidad para los ciudadanos.

En lo referente al artículo 5 se acogen las recomendaciones dadas en el sentido de precisar los términos teniendo en cuenta las funciones o el rol que desempeñan los actores que intervienen en el servicio público de empleo. Precisando que los demandantes son las empresas que publican la vacante y los oferentes son los buscadores de empleo.

Sobre los comentarios al artículo 7 Si bien la unidad del servicio público de empleo cuenta con los canales para presentación de PQRSD, el primer contacto que tienen los ciudadanos es con las plataformas donde gestionan todo lo relacionado con la búsqueda y postulación a una vacante laboral, por esta razón se considera pertinente determinar como norma general para todos los prestadores del servicio lo dispuesto en el artículo 7 del proyecto de ley 323 de 2020 cámara sobre valoración y calificación de ofertas de empleo directamente en las aplicaciones y sitios web que hacen visible la vacante.

Sobre el artículo 10 “Informe de la dinámica del mercado laboral”, la unidad administrativa especial de servicio público de empleo, propone la eliminación del artículo con el objetivo de no generar duplicidad normativa.

Concepto Ministerio de Educación Nacional

El ministerio de educación nacional enfoca su concepto en las disposiciones establecidas en la ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad” el cual creó el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Dicho Sistema se concibe como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas y promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país.

Lo anterior en cuanto el artículo 10 del proyecto de ley 323 involucra al ministerio de educación nacional. Como sugerencia a la redacción del articulado el MEN sugiere que en el artículo 10 sea incluido el Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones o quien haga sus veces, como la instancia destinataria del informe sobre las condiciones del mercado laboral en el país dada la importancia de la materia en la operación y administración del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). La siguiente es la sugerencia realizada por el ministerio de educación, la cual es acogida en la presente ponencia.

ARTÍCULO PROPUESTO	RECOMENDACIÓN DEL MEN
<p>“Artículo 10. Informe de la dinámica del mercado laboral. Anualmente la agencia pública de empleo emitirá un informe en coordinación con las personas jurídicas autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo, que será enviado al Ministerio de Educación Nacional y a las Universidades del país con el objetivo de orientar decisiones en materia de oferta académica y formación de profesionales según la demanda existente en el mercado laboral”.</p>	<p>“Artículo 10. Informe de la dinámica del mercado laboral. Anualmente la agencia pública de empleo emitirá un informe en coordinación con las personas jurídicas autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo, que será enviado al Ministerio de Educación Nacional y al <u>Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones o quien haga sus veces y a las instituciones de educación superior</u> del país, con el objetivo de orientar decisiones en materia de oferta académica y formación de profesionales según la demanda existente en el mercado laboral”.</p>

Concepto Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

En oficio del 16 de octubre de 2020 el ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones envía consideraciones sobre el proyecto, iniciando con la recomendación de solicitar concepto al ministerio del trabajo y a la unidad administrativa especial de servicio público de empleo, en tanto el tema que se trata es de su competencia. Al respecto es preciso mencionar que dicha solicitud de concepto fue realizada y se cuenta con comunicación de la unidad administrativa especial de servicio público de empleo.

En cuanto a la referencia que hace el ministerio tic sobre la exposición de motivos del proyecto de Ley, se aclara que la exposición de motivos sí establece la justificación por la que se presenta a consideración del Congreso De La República la presente iniciativa de Ley, la cual no es otra que generar las condiciones normativas para proteger la integridad y patrimonio de los ciudadanos que se postulan a vacantes laborales por medio de aplicaciones y plataformas web.

Ahora bien, al considerar las disposiciones establecidas en el articulado del proyecto es posible inferir que no se trata de una reestructuración generalizada a la prestación del servicio público de empleo sino de ajustes necesarios para que la prestación de este servicio sea favorable al ciudadano sin poner trabas o inseguridad a los prestadores privados.

Por otra parte, tras el análisis de la normatividad vigente es posible concluir que varios aspectos de los que trata el proyecto de Ley 323 de 2020 cámara no se encuentran regulados ni reglamentados por lo cual se justifica la necesidad de la presente iniciativa.

Para el Ministerio TIC el proyecto de Ley 323 de 2020 cámara busca regular la prestación de servicio de gestión y colocación de empleo por medios virtuales, lo cual considera inconveniente. Al respecto es importante precisar que las disposiciones contempladas en el proyecto no pueden ser consideradas como tal ni observadas como impedimento o imposición de limitantes para los prestadores del servicio, al contrario, se busca fortalecer y garantizar la correcta prestación de servicio ofreciendo así la posibilidad que el servicio público de empleo en Colombia sea un servicio en el que los ciudadanos pueden confiar y acudir dadas las normas que lo orientan.

En cuanto a la referencia que hace Min TIC sobre la irrupción a “los principios de libertad de competencia e igualdad de tratamiento” es preciso aclarar que no es la intención del proyecto de Ley 323 de 2020 cámara generar tal irrupción, al contrario, se busca fortalecer la prestación del servicio público de empleo por lo cual y teniendo en cuenta el concepto se cambiará la redacción del articulado buscando que las disposiciones contenidas en el presente proyecto se apliquen tanto a los prestadores de servicio virtuales como presenciales.

Frente a lo conceptuado sobre el artículo 5 Se acogen las recomendaciones y se armoniza la redacción incluyendo la referencia a los artículos 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013.

En lo concerniente a los comentarios sobre el artículo 9 se acogen las observaciones y para la ponencia de primer debate se sugiere eliminar el artículo.

IV. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	JUSTIFICACIÓN
<p>Proyecto de Ley No. 323 de 2020 Cámara</p> <p><i>“Por medio de la cual se orienta el servicio de información y búsqueda de ofertas de empleo – ley del empleo digno”</i></p>		
<p>Artículo 1o. Objeto. La presente Ley tiene como objeto otorgar directrices frente a la prestación del servicio de búsqueda e información de oferta de empleo y vacantes laborales</p>	<p>Artículo 1o. Objeto. La presente Ley tiene como objeto otorgar directrices frente a la prestación del servicio de búsqueda e información de oferta de empleo y vacantes laborales.</p>	<p>Teniendo en cuenta las consideraciones desarrolladas por el Ministerio TIC en cuanto a la aplicación de las disposiciones contenidas en el proyecto solo para quienes prestan el servicio de forma</p>

<p>que se realiza por medio de sitios web y aplicaciones móviles por parte de actores privados en el mercado del trabajo, con el fin de otorgar seguridad y protección a los ciudadanos que buscan emplearse por medio de estas herramientas tecnológicas.</p>	<p>que se realiza de manera presencial y por medio de sitios web, aplicaciones móviles o similares, por parte de actores privados en el mercado del trabajo, con el fin de otorgar seguridad y protección a los ciudadanos que buscan emplearse por medio de estas herramientas.</p>	<p>virtual y la posible imposición de carga superior a este tipo de prestadores, se decide incluir a todos aquellos que realizan esta actividad de manera presencial.</p>
<p>Artículo 2o. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley téngase en cuenta las siguientes definiciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo: se entenderán por sitios web y aplicaciones que tienen como objetivo facilitar la información y búsqueda de empleo, a aquellas que brindan información sobre ofertas de empleo o vacantes laborales, y que así mismo tramitan o reciben información de quienes buscan la vacante o el empleo. 2. Solicitante de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de oferta de empleo: personas que se postulan a vacantes laborales por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo. 3. Oferente de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de oferta de empleo: persona natural o jurídica que oferta empleo en 	<p style="text-align: center;">ELIMINADO</p>	<p>Se elimina este artículo con el fin de no generar diversas interpretaciones con respecto a las definiciones ya reglamentadas.</p>

<p>el mercado de trabajo por medio de sitios web y aplicaciones móviles.</p>		
<p>Artículo 3o. Ofertas visibles. Las ofertas de empleo que se gestionen por parte de personas jurídicas autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo deberán hacer visible los datos básicos de la empresa o persona que ofrece el puesto de trabajo, ninguna oferta podrá ser absolutamente confidencial.</p>	<p>Artículo 2o. Ofertas visibles. <u>Los</u> sitios web, aplicaciones móviles, <u>o similares, donde se publiquen</u> ofertas de empleo y vacantes laborales <u>o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial,</u> deberán hacer visible los datos básicos de la empresa o persona que ofrece el puesto de trabajo <u>o empleo;</u> ninguna oferta podrá ser absolutamente confidencial <u>salvo reserva legal y salvo las disposiciones contenidas en el parágrafo 3 del artículo 2.2.6.1.2.12. del Decreto 1072 de 2015.</u></p> <p><u>Parágrafo 1. Para el caso de las empresas deberá exigirse el certificado de existencia y representación legal expedido por la autoridad competente.</u></p> <p><u>Parágrafo 2. Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado en el presente artículo, podrá exigirse a las empresa o personas que ofrecen el puesto de trabajo, la actualización periódica de sus datos.</u></p>	<p>Se acogen las observaciones dadas por la unidad administrativa especial de servicio público de empleo en cuanto a considerar lo establecido en el parágrafo 3 Artículo 2.2.6.1.2.12. del Decreto 1072 de 2015, sobre la excepción de obligación de registro de vacantes que tengan reserva o restricciones de orden legal o reglamentario.</p> <p>Se incluye a los prestadores de servicio que realizan la actividad de forma presencial.</p> <p>Se ajusta la numeración del artículo.</p>
<p>Artículo 4o. Prohibiciones. Toda persona jurídica autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y</p>	<p>Artículo 3o. Prohibiciones. Toda persona jurídica <u>encargada de</u> la gestión <u>y administración</u> de sitios web, aplicaciones móviles, <u>o</u></p>	<p>Se incluye a los prestadores de servicio que realizan la actividad de forma presencial.</p>

<p>aplicaciones móviles, deberá analizar de forma previa las ofertas que se publican en sus portales y prohibir todas aquellas que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Exijan el reclutamiento de más personas para acceder a la firma de un contrato o pago de bonificación o salario. ● Promuevan el trabajo infantil. ● Oferten vacantes que excedan el número de horas de trabajo semanal establecido por la ley. ● No cumplan con la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. ● Realicen cobros directos o indirectos a los trabajadores. ● Exijan pagos previos, recaudos o depósitos por parte del trabajador previo a la firma de contrato laboral. 	<p><u>similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales, o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial, deberán analizar de forma previa las ofertas y vacantes que se publican o se dan a conocer, y prohibir todas aquellas que:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Exijan el reclutamiento de más personas para acceder a la firma de un contrato o pago de bonificación o salario. ● Promuevan el trabajo infantil. ● <u>Exijan en las hojas de vida y/o en los demás documentos que se soliciten para verificar el cumplimiento de requisitos del cargo, la fotografía del aspirante o solicitante de la oferta o vacante de empleo.</u> ● Oferten vacantes que excedan el número de horas de trabajo semanal establecido por la ley. ● No cumplan con la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. ● Realicen cobros directos o indirectos a los trabajadores. ● Exijan pagos previos, recaudos o depósitos por parte del trabajador previo a la firma de contrato laboral. 	<p>Se agrega la prohibición de exigencia de fotografías del aspirante al empleo, en razón al derecho a la igualdad e integridad de las personas y como quiera que su postulación debe basarse en su idoneidad para desempeñar el cargo o empleo y no en su apariencia física o edad; por lo que el permitir esta exigencia puede generar actos de discriminación.</p> <p>Se agrega la prohibición de ofertas o vacantes laborales que desconozcan el principio de trabajo digno.</p> <p>Se ajusta la numeración del artículo.</p>
--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> ● Incumplan el pago de prestaciones sociales ● Que hagan publicidad engañosa u ofertas de empleo inexistentes. <p>Parágrafo 1o. Ninguna persona jurídica autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo podrá publicar dentro de sus portales ofertas que tengan que ver con esquemas de pirámides o captación ilegal de dinero, por ello se deberá realizar una valoración previa de las ofertas a publicar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Incumplan el pago de prestaciones sociales ● Que hagan publicidad engañosa u ofertas de empleo inexistentes. ● <u>Que no se ajusten al principio de “trabajo decente” promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</u> <p>Parágrafo. Ningún sitio web, aplicación móvil, <u>o similar, donde se publiquen</u> ofertas de empleo y vacantes laborales, <u>o se dé información sobre las mismas, así como ningún prestador del servicio que realice esta actividad de forma presencial,</u> podrá publicar ofertas que <u>exijan cualquier tipo de inversión por parte del solicitante de empleo o</u> que tengan que ver con esquemas de pirámides, <u>negocios multinivel,</u> captación ilegal de dinero. <u>Para tales efectos,</u> se deberá realizar una valoración previa de las ofertas o vacantes laborales <u>que se publiquen o se den a conocer.</u></p>	
<p>Artículo 5o. Sanciones. En caso de comprobarse que la persona jurídica autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles tiene dentro de sus oferentes empresas que no ofertan empleo en cumplimiento de la legislación laboral del país o en bajo las prohibiciones</p>	<p>Artículo 4o. Sanciones. Sin desconocer las sanciones establecidas en los artículos 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013 a que haya lugar, en caso de comprobarse que la persona jurídica <u>encargada de</u> la gestión <u>y administración</u> de sitios web, aplicaciones móviles, <u>o similares, donde se publiquen</u> ofertas de empleo y</p>	<p>Se acogen las recomendaciones dadas por el ministerio TIC en el sentido de no desconocer las disposiciones que sobre sanciones a los prestadores del servicio público de empleo se desarrollan en los artículos 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013.</p>

<p>mencionadas en el artículo anterior, se procederá a realizar llamada de atención para que retire la mencionada oferta, de presentarse la situación más de una vez se anulará la autorización de prestación de servicio otorgada por la unidad administrativa especial de servicio público de empleo.</p>	<p>vacantes laborales <u>o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial</u>, publiquen ofertas de empleo o vacantes laborales que no cumplen con la legislación laboral, <u>o que desconocen lo consagrado en la presente ley</u>, se procederá a realizar llamada de atención <u>por parte de la unidad administrativa especial de servicio público de empleo</u>, para que se ordene <u>el retiro de la mencionada oferta o vacante</u>.</p> <p>De presentarse la situación <u>nuevamente</u> se anulará la autorización de prestación de servicio otorgada por la unidad administrativa especial de servicio público de empleo.</p>	<p>se acogen las recomendaciones dadas por la unidad administrativa especial de servicio público de empleo en el sentido de precisar los términos teniendo en cuenta las funciones o el rol que desempeñan los actores que intervienen en el servicio público de empleo. Precisando que los demandantes son las empresas que publican la vacante y los oferentes son los buscadores de empleo.</p> <p>Por lo anterior se modifica la redacción del artículo teniendo en cuenta los roles de cada actor dentro del servicio público de empleo.</p> <p>Se ajusta la numeración del artículo.</p>
<p>Artículo 6o. Información sobre legislación laboral. Toda persona jurídica autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo deberá publicar en lugar visible un resumen de la legislación laboral vigente en Colombia que contenga como mínimo los siguientes datos: total de horas semanales de trabajo, salario mínimo mensual legal vigente, pago de seguridad social, pago de primas, régimen de vacaciones.</p>	<p>Artículo 5o. Información sobre legislación laboral. Toda persona jurídica <u>encargada de la gestión y administración</u> de sitios web, aplicaciones móviles, <u>o similares, donde se publiquen ofertas de empleo</u> y vacantes laborales, <u>o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial, deberán</u> publicar en lugar visible dentro del sitio web, <u>aplicación o al interior de las instalaciones físicas, según sea el caso</u>, un resumen de la legislación laboral vigente en Colombia, que contenga como mínimo</p>	<p>Se incluye a los prestadores de servicio que realizan la actividad de forma presencial.</p> <p>Se agrega la información MÍNIMA que debe hacerse pública.</p> <p>Se ajusta la numeración del artículo.</p>

<p>Con el fin de contribuir a la toma de decisiones informada por parte de quienes hacen uso de los sitios web o aplicaciones móviles de oferta de empleo.</p>	<p><u>aquella relacionada</u> con los siguientes temas: <u>jornada máxima</u> de trabajo (<u>diaria y semanal</u>), salario mínimo mensual legal vigente, pago de seguridad social, <u>reconocimiento y pago de prestaciones sociales y prestaciones económicas,</u> régimen de vacaciones y <u>piso mínimo de protección social.</u></p> <p><u>Lo anterior,</u> con el fin de contribuir a la toma de decisiones informada, por parte de quienes <u>acceden y</u> hacen uso de los sitios web, aplicaciones móviles, <u>o similares, donde se publican ofertas de empleo</u> y vacantes laborales <u>o se da información sobre las mismas, o acuden a los prestadores del servicio que realizan está actividad de forma presencial.</u></p>	
<p>Artículo 7o. Valoración y calificación de ofertas de empleo. Toda persona jurídica autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo, deberá habilitar la opción de comentario y calificación de todas las ofertas publicadas, con el fin de generar procesos de valoración por parte de los usuarios frente a la experiencia obtenida en el proceso de postulación a una vacante laboral, siendo esta información pública y</p>	<p>Artículo 6o. Valoración y calificación de ofertas y vacantes de empleo. Toda persona jurídica <u>encargada de la gestión y administración</u> de sitios web, aplicaciones móviles, <u>o similares, donde se publiquen ofertas de empleo</u> y vacantes laborales <u>o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen está actividad de forma presencial,</u> deberán habilitar <u>opciones o herramientas</u> de comentario y calificación de todas las ofertas y vacantes publicadas <u>o dadas a conocer,</u> con el fin de generar una valoración por</p>	<p>Se incluye a los prestadores de servicio que realizan la actividad de forma presencial.</p> <p>Se ajusta la numeración del artículo.</p>

<p>accesible a todos los usuarios de las plataformas de empleo.</p>	<p>parte de los usuarios frente a la experiencia obtenida en el proceso de postulación y/o participación a una vacante laboral, siendo esta información pública y accesible a todos los usuarios de las plataformas de empleo <u>y a quienes acuden de forma presencial a las instalaciones de los prestadores del servicio.</u></p>	
<p>Artículo 8o. Mecanismos de inclusión social. Toda persona jurídica autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo, en conjunto con las empresas oferentes de sus portales, adelantarán actividades de promoción de oferta de empleo para personas con discapacidad o cuidadores de personas con discapacidad.</p>	<p>Artículo 7o. Mecanismos de inclusión social. Toda persona jurídica <u>encargada de la gestión y administración</u> de sitios web, aplicaciones móviles <u>o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial,</u> adelantarán actividades de promoción de oferta de empleo <u>y vacantes</u> para personas con discapacidad o cuidadores de personas con discapacidad, <u>así como para los jóvenes entre 18 a 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.</u></p>	<p>Se incluye a los prestadores de servicio que realizan la actividad de forma presencial.</p> <p>También se incluyen a los jóvenes entre 18 a 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, con el fin de dar cumplimiento y concordancia a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019 (PND 2018 – 2022).</p> <p>Se ajusta la numeración del articulado.</p>
<p>Artículo 9o. Promoción del Teletrabajo. Toda persona jurídica autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo adelantará</p>	<p>ELIMINADO</p>	<p>Se sugiere eliminar puesto que tal como lo afirma el concepto emitido por MIN TIC y por la unidad administrativa especial de servicio público de empleo, los portales web ya permiten filtrar las opciones de teletrabajo.</p>

<p>las acciones necesarias para promover la oferta de empleo y vacantes laborales en la modalidad de teletrabajo haciendo visible estas ofertas dentro de sus portales.</p>		
	<p><u>Artículo 8o. (artículo nuevo). Una vez entre en vigencia la presente ley, deberá eliminarse de manera inmediata de todo sitio web, aplicación o similar, así como de todo sitio donde se publiquen ofertas de empleo, toda oferta laboral o vacante que contenga actos discriminatorios bien sean de tipo étnico, de género, religioso o de cualquier tipo; de igual forma, deberá ponerse en conocimiento, a la Fiscalía General de la Nación, de la comisión de dichos actos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1482 de 2011 (ley antidiscriminatoria), por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.</u></p> <p><u>Parágrafo. La obligación de que trata el presente artículo estará a cargo de las personas jurídicas encargadas de la gestión y administración de sitios web, aplicaciones móviles o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales o se dé información sobre las mismas, así como a cargo de los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial.</u></p>	<p>Se agrega este artículo, con el fin de garantizar la protección de los derechos de las personas y su no vulneración mediante actos de racismo o discriminación.</p> <p>Lo contenido en el artículo nuevo está acorde con lo señalado en la Ley 1482 de 2011.</p>

<p>Artículo 10o. Informe de la dinámica del mercado laboral. Anualmente la agencia pública de empleo emitirá un informe en coordinación con las personas jurídicas autorizada para la gestión y colocación de empleo por medio de sitios web y aplicaciones móviles de información y búsqueda de ofertas de empleo, que será enviado al Ministerio de Educación Nacional y a las Universidades del país con el objetivo de orientar decisiones en materia de oferta académica y formación de profesionales según la demanda existente en el mercado laboral.</p>	<p>Artículo 9o. Informe de la dinámica del mercado laboral. Anualmente, la agencia pública de empleo emitirá un informe, en coordinación con las personas jurídicas <u>encargadas de la gestión y administración</u> de sitios web, aplicaciones móviles <u>o similares, donde se publiquen ofertas y vacantes de empleo o se dé información sobre las mismas, así como en coordinación con los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial.</u></p> <p><u>Dicho informe</u> será enviado al Ministerio de Educación Nacional <u>y al Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones o quien haga sus veces y a las instituciones de educación superior</u> del país, con el objetivo de orientar decisiones en materia de oferta y formación <u>académica,</u> según la demanda existente en el mercado laboral <u>y ocupacional y el desempeño laboral.</u></p> <p><u>Parágrafo. Del informe que trata el presente artículo, deberá enviarse copia al Congreso de la República.</u></p>	<p>Se modifica la redacción teniendo en cuenta el concepto emitido por el ministerio de educación nacional en el sentido de incluir en la redacción del articulado al comité ejecutivo del marco nacional de cualificaciones o quien haga sus veces y la referencia a instituciones de educación superior, pues de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley 30 de 1992, dentro de las instituciones de educación superior se comprenden las: a) Instituciones Técnicas Profesionales. b) Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas. c) Universidades.</p> <p>Se ajusta la numeración del artículo.</p>
<p>Artículo 11o. Medidas de protección al ciudadano. En un término de 6 meses</p>	<p>Artículo 10o. Medidas de protección al ciudadano. En un término de <u>seis (6)</u> meses,</p>	<p>Se hace un ajuste de redacción.</p>

<p>contados a partir de la promulgación de la presente Ley, el Gobierno Nacional en coordinación con la Policía Nacional de Colombia, la unidad de delitos informáticos y la Fiscalía General de la Nación adelantarán las acciones necesarias para desarticular las estructuras delincuenciales dedicadas al robo o estafa por medio de ofertas falsas de empleo que circulan por internet.</p>	<p>contados a partir de la promulgación de la presente ley, el Gobierno Nacional adelantará las acciones necesarias para desarticular las estructuras delincuenciales dedicadas al robo o estafa por medio de ofertas falsas de empleo que circulan por internet.</p>	<p>Se deja el tema en cabeza exclusiva del Gobierno Nacional.</p> <p>Se ajusta la numeración del artículo</p>
<p>Artículo 12o. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su promulgación.</p>	<p>Artículo 11o. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su promulgación.</p>	<p>Se ajusta la numeración del artículo</p>

V. POSIBLE CONFLICTOS DE INTERÉS

Con base en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, según el cual “El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

*“Artículo 1°. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:
(...)*

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten

investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...)."

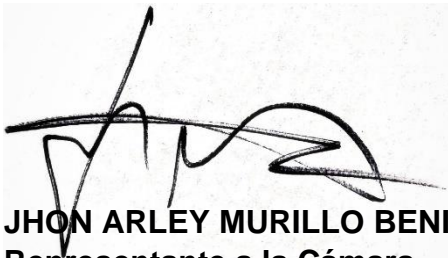
De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Representantes, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés.

En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de Ley No. 323 de 2020 Cámara, *“Por medio de la cual se otorgan directrices frente al servicio de información y búsqueda de ofertas de empleo – Ley de Empleo Digno”*.

De los Honorables Congresistas. Cordialmente,



JHON ARLEY MURILLO BENITEZ
Representante a la Cámara
Coordinador Ponente



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL
Representante a la Cámara

VI. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY NÚMERO 323 DE 2020 CÁMARA

“Por medio de la cual se otorgan directrices frente al servicio de información y búsqueda de ofertas de empleo – Ley de Empleo Digno”

El Congreso de la República de Colombia
Decreta

Artículo 1o. Objeto. La presente Ley tiene como objeto otorgar directrices frente a la prestación del servicio de búsqueda e información de oferta de empleo y vacantes laborales, que se realiza de manera presencial y por medio de sitios web, aplicaciones móviles o similares, por parte de actores privados en el mercado del trabajo, con el fin de otorgar seguridad y protección a los ciudadanos que buscan emplearse por medio de estas herramientas.

Artículo 2o. Ofertas visibles. Los sitios web, aplicaciones móviles, o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial, deberán hacer visible los datos básicos de la empresa o persona que ofrece el puesto de trabajo o empleo; ninguna oferta podrá ser absolutamente confidencial salvo reserva legal y salvo las disposiciones contenidas en el parágrafo 3 del artículo 2.2.6.1.2.12. del Decreto 1072 de 2015.

Parágrafo 1. Para el caso de las empresas deberá exigirse el certificado de existencia y representación legal expedido por la autoridad competente.

Parágrafo 2. Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado en el presente artículo, podrá exigirse a las empresa o personas que ofrecen el puesto de trabajo, la actualización periódica de sus datos.

Artículo 3o. Prohibiciones. Toda persona jurídica encargada de la gestión y administración de sitios web, aplicaciones móviles, o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales, o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial, deberán analizar de forma previa las ofertas y vacantes que se publican o se dan a conocer, y prohibir todas aquellas que:

- Exijan el reclutamiento de más personas para acceder a la firma de un contrato o pago de bonificación o salario.

- Promuevan el trabajo infantil.
- Exijan en las hojas de vida y/o en los demás documentos que se soliciten para verificar el cumplimiento de requisitos del cargo, la fotografía del aspirante o solicitante de la oferta o vacante de empleo
- Oferten vacantes que excedan el número de horas de trabajo semanal establecido por la ley.
- No cumplan con la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Realicen cobros directos o indirectos a los trabajadores.
- Exijan pagos previos, recaudos o depósitos por parte del trabajador previo a la firma de contrato laboral.
- Incumplan el pago de prestaciones sociales
- Que hagan publicidad engañosa u ofertas de empleo inexistentes.
- Que no se ajusten al principio de “trabajo decente” promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Parágrafo. Ningún sitio web, aplicación móvil, o similar, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales, o se dé información sobre las mismas, así como ningún prestador del servicio que realice esta actividad de forma presencial, podrá publicar ofertas que exijan cualquier tipo de inversión por parte del solicitante de empleo o que tengan que ver con esquemas de pirámides, negocios multinivel, captación ilegal de dinero. Para tales efectos, se deberá realizar una valoración previa de las ofertas o vacantes laborales que se publiquen o se den a conocer.

Artículo 4o. Sanciones. In desconocer las sanciones establecidas en los artículos 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013 a que haya lugar, en caso de comprobarse que la persona jurídica encargada de la gestión y administración de sitios web, aplicaciones móviles, o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial, publiquen ofertas de empleo o vacantes laborales que no cumplen con la legislación laboral, o que desconocen lo consagrado en la presente ley, se procederá a realizar llamada de

atención por parte de la unidad administrativa especial de servicio público de empleo, para que se ordene el retiro de la mencionada oferta o vacante.

De presentarse la situación nuevamente se anulará la autorización de prestación de servicio otorgada por la unidad administrativa especial de servicio público de empleo.

Artículo 5o. Información sobre legislación laboral. Toda persona jurídica encargada de la gestión y administración de sitios web, aplicaciones móviles, o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales, o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial, deberán publicar en lugar visible dentro del sitio web, aplicación o al interior de las instalaciones físicas, según sea el caso, un resumen de la legislación laboral vigente en Colombia, que contenga como mínimo aquella relacionada con los siguientes temas: jornada máxima de trabajo (diaria y semanal), salario mínimo mensual legal vigente, pago de seguridad social, reconocimiento y pago de prestaciones sociales y prestaciones económicas, régimen de vacaciones y piso mínimo de protección social.

Lo anterior, con el fin de contribuir a la toma de decisiones informada, por parte de quienes acceden y hacen uso de los sitios web, aplicaciones móviles, o similares, donde se publican ofertas de empleo y vacantes laborales o se da información sobre las mismas, o acuden a los prestadores del servicio que realizan esta actividad de forma presencial.

Artículo 6o. Valoración y calificación de ofertas y vacantes de empleo. Toda persona jurídica encargada de la gestión y administración de sitios web, aplicaciones móviles, o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial, deberán habilitar opciones o herramientas de comentario y calificación de todas las ofertas y vacantes publicadas o dadas a conocer, con el fin de generar una valoración por parte de los usuarios frente a la experiencia obtenida en el proceso de postulación y/o participación a una vacante laboral, siendo esta información pública y accesible a todos los usuarios de las plataformas de empleo y a quienes acuden de forma presencial a las instalaciones de los prestadores del servicio.

Artículo 7o. Mecanismos de inclusión social. Toda persona jurídica encargada de la gestión y administración de sitios web, aplicaciones móviles o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales o se dé información sobre las mismas, así como los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma

presencial, adelantarán actividades de promoción de oferta de empleo y vacantes para personas con discapacidad o cuidadores de personas con discapacidad, así como para los jóvenes entre 18 a 28 años que estuvieron bajo custodia y protección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Artículo 8o. Una vez entre en vigencia la presente ley, deberá eliminarse de manera inmediata de todo sitio web, aplicación o similar, así como de todo sitio donde se publiquen ofertas de empleo, toda oferta laboral o vacante que contenga actos discriminatorios bien sean de tipo étnico, de género, religioso o de cualquier tipo; de igual forma, deberá ponerse en conocimiento, a la Fiscalía General de la Nación, de la comisión de dichos actos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1482 de 2011 (ley antidiscriminatoria), por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.

Parágrafo. La obligación de que trata el presente artículo estará a cargo de las personas jurídicas encargadas de la gestión y administración de sitios web, aplicaciones móviles o similares, donde se publiquen ofertas de empleo y vacantes laborales o se dé información sobre las mismas, así como a cargo de los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial.

Artículo 9o. Informe de la dinámica del mercado laboral. Anualmente, la agencia pública de empleo emitirá un informe, en coordinación con las personas jurídicas encargadas de la gestión y administración de sitios web, aplicaciones móviles o similares, donde se publiquen ofertas y vacantes de empleo o se dé información sobre las mismas, así como en coordinación con los prestadores del servicio que realicen esta actividad de forma presencial.

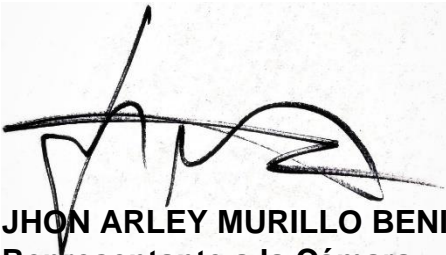
Dicho informe será enviado al Ministerio de Educación Nacional y al Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones o quien haga sus veces y a las instituciones de educación superior del país, con el objetivo de orientar decisiones en materia de oferta y formación académica, según la demanda existente en el mercado laboral y ocupacional y el desempeño laboral.

Parágrafo. Del informe que trata el presente artículo, deberá enviarse copia al Congreso de la República.

Artículo 10o. Medidas de protección al ciudadano. En un término de seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley, el Gobierno Nacional adelantará las acciones necesarias para desarticular las estructuras delincuenciales dedicadas al robo o estafa por medio de ofertas falsas de empleo que circulan por internet.

Artículo 11o. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su promulgación.

Cordialmente,



JHON ARLEY MURILLO BENITEZ
Representante a la Cámara
Coordinador Ponente



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL
Representante a la Cámara
Ponente

BIBLIOGRAFÍA

- **PROCEDIMIENTO AUTORIZACIONES PROCESO: Gestión de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo Recuperado de:**
<https://www.serviciodeempleo.gov.co/spe/media/documents/pdf/generales/autorizaciones.pdf>
- **LEY 1636 DE 2013 *Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.***
- **Constitución política de Colombia. Recuperado de**
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- ***Resolución 3999 de 2015 / 2 de agosto de 2017 Por medio de la cual se definen las condiciones de prestación y alcance de los servicios de gestión y colocación de empleo, y se dictan otras disposiciones. Recuperado de:***
<http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Resolucion%203999%20de%202015.pdf>
- ***Informe mensual de mercado laboral. El papel de los servicios públicos de empleo Fedesarrollo, ACRIP 2016***
https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3319/IML_Septiembre_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- **GUÍA PARA LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS Regulación, monitoreo y ejecución. Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. Programa de Acción Especial para combatir el trabajo forzoso (DECLARACIÓN) (EMP/SKILLS). OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA recuperado de:**
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_103884.pdf
- **¿Qué reglamentación tienen las bolsas de empleo en Colombia? Recuperado de:**
<https://www.capitalhumano.com.co/gestionalento/que-reglamentacion-tienen-las-bolsas-de-empleo-en-colombia-5725/>
- **Las plataformas y apps más recomendadas para buscar trabajo recuperado de:**
<https://www.larepublica.co/especiales/alta-gerencia-y-posgrados/las-plataformas-y-apps-mas-recomendadas-para-buscar-trabajo-2773104>

- Evolución y tendencias para accesos a empleos en Colombia. https://www.youtube.com/watch?time_continue=132&v=NUFuLo9D6as&feature=emb_title
- Tiempo para encontrar trabajo bajó de 25 a 18 semanas entre 2010 y 2015: DNP Recuperado de: <https://www.dnp.gov.co/Paginas/Tiempo-para-encontrar-trabajo-baj%C3%B3-de-25-a-18-semanas-entre-2010-y-2015-DNP.aspx>
- Encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo (ETET) Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/encuesta-sobre-la-transicion-de-la-escuela-al-trabajo-etet>
- Viáfara, C. A., & Uribe, J. I. (2009). Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia. *Revista de economía institucional*, 11(21), 139-160. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848009.pdf>
- Guzmán Duque, A. P., & Ordóñez Castaño, I. A. (2020). El camino que empareja a empleadores ya buscadores de empleo. Recuperado de: http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/297/El%20camino%20que%20empareja_APGD.pdf?sequence=1