



Rama Legislativa del Poder Público
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Legislatura 2020-2021

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO NO 323 DE 2020 CÁMARA “POR MEDIO DE LA CUAL SE OTORGAN DIRECTRICES FRENTE AL SERVICIO DE INFORMACION Y BUSQUEDA DE OFERTAS DE EMPLEO – LEY DE EMPLEO DIGNO”.

(Aprobado en la Sesión virtual del 07 de abril de 2021, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, Acta No. 36)

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. 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 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, podrán realizar 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, sujeto a la existencia y disposición de dichas vacantes.

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.



JHON ARLEY MURILLO BENÍTEZ
Representante a la Cámara



ÁNGELA PATRICIA SÁNCHEZ LEAL
Representante a la Cámara