**Proyecto de Ley No. \_\_\_\_ de 2024**

“Por medio de la cual se regulan los exámenes médicos ocupacionales dentro de los procesos de contratos de trabajo y/o admisiones en empresas del sector privado y entidades del Estado y se dictan otras disposiciones.”

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

 **LEGISLA:**

**Artículo 1. Objeto.** La presente ley tiene por objeto regular la etapa precontractual laboral en relación con los exámenes médicos ocupacionales, estableciendo los derechos y obligaciones de empleadores y aspirantes a empleo. Esta normativa busca garantizar la transparencia, la no discriminación y el respeto a la privacidad y dignidad de los aspirantes, asegurando que los exámenes médicos ocupacionales sean realizados de manera objetiva y conforme a lo requerido para el cargo.

**Artículo 2. Ámbito de Aplicación.** La presente Ley se aplicará a todos los empleadores y empresas del sector privado, así como a las entidades públicas del Estado, incluyendo las empresas sociales del Estado y las organizaciones de economía solidaria. También abarcará las asociaciones público-privadas y todo tipo de sociedades. Asimismo, se incluirán todas aquellas entidades que cumplan con los requisitos para ser consideradas como empresas, empleadores, o entidades estatales contratantes.

**Artículo 3.** **Son Exámenes Médicos Ocupacionales**. Se entienden como exámenes médicos ocupacionales los análisis clínicos y paraclínicos de salud realizados a los trabajadores y/o aspirantes a empleos, con el propósito de determinar su aptitud física y mental para desempeñar las funciones inherentes a un puesto de trabajo específico. Estos exámenes incluyen, pero no se limitan a, evaluaciones físicas, pruebas de laboratorio, estudios de imagen, y evaluaciones psicológicas, y son realizados por profesionales de la salud con el fin de prevenir riesgos laborales, proteger la salud de los trabajadores.

**Artículo 4. Es Consentimiento Informado para Exámenes Paraclínicos.** Es el proceso mediante el cual un trabajador o aspirante a un empleo, después de recibir información clara, completa y comprensible sobre la naturaleza, propósito, beneficios, riesgos y posibles consecuencias de los exámenes de laboratorio a los que será sometido, otorga su autorización voluntaria para la realización de dichos exámenes.

Este consentimiento debe ser documentado por escrito, asegurando que el individuo ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y ha comprendido plenamente la información proporcionada antes de decidir participar en los exámenes, documento que contendrá de manera detallada que exámenes se van a realizar.

**Artículo 5. Obligación de Información**. El empleador o la entidad contratante deberá informar al trabajador o aspirante a un empleo sobre todos los exámenes clínicos y paraclínicos que se requieran como parte del proceso de selección, evaluación o monitoreo de salud ocupacional.

La información proporcionada deberá incluir una descripción detallada de cada examen, su propósito, la metodología empleada, los posibles riesgos y beneficios, así como posteriormente los resultados.

**Parágrafo.** El empleador o la entidad contratante deberá proporcionar al trabajador o aspirante a un empleo un documento de consentimiento informado, que debe contener toda la información de los exámenes clínicos y paraclínicos como se describen en el artículo 2. Este documento debe ser redactado en un lenguaje claro y accesible para asegurar su comprensión.

**Artículo 6. Firma y Aceptación.** El consentimiento informado, que trata el parágrafo del artículo anterior deberá ser firmado por el trabajador o aspirante a un empleo como manifestación de su aceptación y conformidad con la realización de los exámenes clínicos y paraclínicos descritos.

La firma del consentimiento informado no deberá ser coaccionada de ninguna manera, y el trabajador o aspirante a un empleo tendrá la opción de rechazar la realización de dichos exámenes, siendo informado de las posibles consecuencias de su decisión.

**Artículo 7. Obligación de Traslado del Consentimiento Informado.** El empleador o la entidad contratante deberá trasladar una copia del documento de consentimiento informado, debidamente firmado por el trabajador o aspirante a un empleo, a la Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico encargado de realizar los exámenes clínicos y paraclínicos, entidad y/o empresa que deberá realizar exactamente los mismos exámenes que fueron autorizados por el trabajador o aspirante a un empleo.

**Artículo 8. Obligación de entrega de resultados al trabajador o aspirante.** La Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico que realice exámenes clínicos y paraclínicos al trabajador o aspirante a empleo está obligada a entregar los resultados completos de dichos exámenes al usuario que se los realizo.

La entrega de los resultados deberá realizarse de manera confidencial y segura, garantizando la privacidad de la información del trabajador o aspirante a empleo. Los resultados deberán ser entregados en un formato claro y comprensible, junto con una explicación de estos si así lo solicita el trabajador o aspirante a empleo.

**Artículo 9. Realización de Exámenes sin distinción de Género.** La entidad del Estado o empresa del sector privado contratante deberá garantizar que todos los aspirantes a un empleo sean sometidos a los mismos exámenes clínicos y paraclínicos, sin importar su género, asegurando que no exista discriminación de género en la evaluación de su estado de salud.

La entidad Estatal o empresa contratante deberá implementar mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de este artículo y prevenir cualquier acto de discriminación durante el proceso de selección.

**Parágrafo.** Se prohíbe a los empleadores, públicos y privados, exigir la realización de pruebas de embarazo como condición para la selección, contratación, ascenso, permanencia, o cualquier otro proceso relacionado con el empleo.

La realización de pruebas de embarazo podrá ser requerida únicamente en aquellos casos en los que el estado de embarazo pueda impedir la ejecución de las funciones o actividades inherentes al cargo a proveer. En estos casos, el empleador deberá:

a. Justificar documentalmente la necesidad de la prueba de embarazo en relación con la seguridad y la salud de la trabajadora y/o de terceros.

b. Contar con el consentimiento previo, libre e informado de la trabajadora.

c. Garantizar la confidencialidad de los resultados y la privacidad de la trabajadora.

**Artículo 10. Sanciones.** La Institución Prestadora de Salud (IPS) o empresa y/o entidad contratante tiene prohibido realizar exámenes clínicos y paraclínicos que no hayan sido previamente autorizados mediante el consentimiento informado del trabajador o aspirante a empleo, garantizando que no se realicen procedimientos discriminatorios basados en el género del trabajador o aspirante a empleo. Todos los procedimientos deberán ser iguales para todos los aspirantes, independientemente de su género.

**Parágrafo.** En caso de que la IPS o empresa y/o entidad contratante realice exámenes clínicos y paraclínicos no autorizados mediante el consentimiento informado, se impondrán las sanciones que determine la super intendencia de salud o el Ministerio de Trabajo, según sea el caso.

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

De los Congresista,

**RUTH AMELIA CAYCEDO ROSERO**

Representante a la Cámara

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**INTRODUCCIÓN**

En el marco de la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la igualdad de género, se presenta esta ley con el objetivo de erradicar cualquier forma de discriminación basada en el género durante las etapas de selección y evaluación de personal. Esta iniciativa legislativa surge en respuesta a la sentencia constitucional T-202 de 2024, emitida por la Corte Constitucional, que exhorta al Congreso de la República a regular de manera efectiva las etapas previas al empleo para garantizar la no discriminación.

La sentencia T-202 de 2024 establece que toda forma de discriminación por razón de género es contraria a los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana y no discriminación. La Corte Constitucional, en su fallo, subraya la necesidad urgente de implementar medidas legislativas que aseguren un trato equitativo y justo para todas las personas, independientemente de su género, durante los procesos de selección y evaluación laboral.

En cumplimiento de este mandato constitucional, la presente ley tiene como finalidad establecer un marco normativo que prohíba y sancione cualquier acto discriminatorio en el ámbito laboral, especialmente durante las etapas previas a la contratación. Se busca garantizar que todos los aspirantes a un empleo sean evaluados en igualdad de condiciones, asegurando la transparencia y equidad en los procedimientos de selección, así como el respeto a sus derechos fundamentales.

**JUSTIFICACIÓN**

Este proyecto de Ley es un paso esencial en la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral. Surge como respuesta a la sentencia constitucional T-202 de 2024, emitida por la Corte Constitucional, que exhorta al Congreso de la República a regular de manera efectiva las etapas previas al empleo para garantizar la no discriminación.

La sentencia T-202 de 2024 subraya que cualquier forma de discriminación por razón de género es contraria a los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana y no discriminación. La Corte Constitucional destaca la necesidad urgente de implementar medidas legislativas que aseguren un trato equitativo y justo para todas las personas, independientemente de su género, durante los procesos de selección y evaluación laboral. Este fallo resalta la importancia de eliminar las barreras que perpetúan la desigualdad y la exclusión en el acceso al empleo.

Además, este proyecto de ley incorpora las directrices de la sentencia T-1266 de 2008, en la que la Corte Constitucional indicó que excluir a una persona apta para desempeñar un cargo con base en criterios ajenos a la aptitud y que no inciden en ella, vulnera su derecho fundamental a no ser discriminado. Con ello, se busca alinear las prácticas de selección y evaluación de personal, incluyendo los exámenes médicos ocupacionales clínicos y paraclínicos, con los principios establecidos por la Corte, asegurando que los procesos sean libres de cualquier forma de discriminación.

El Ministerio del Trabajo ha adelantado actividades valiosas en esta materia, como la expedición de la Circular 062 de 2021 y la conformación de un Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género (Grupo GEEG) mediante la Resolución 4607 de 2022. No obstante, estas medidas no abordan adecuadamente las situaciones de discriminación en el acceso al empleo. Es crucial que una persona víctima de discriminación tenga no solo acompañamiento, sino también la posibilidad de denunciar esta situación ante el Ministerio para que se impongan las sanciones pertinentes.

La sentencia C-038 de 2021 de la Corte Constitucional subraya la necesidad de erradicar cualquier forma de discriminación de género en las instituciones jurídicas y en las normas del ordenamiento legal, destacando la importancia de deshacerse de rezagos patriarcales que perpetúan la idea de una supuesta incapacidad de las mujeres para definir su propio curso de acción. Esta visión es esencial para promover una sociedad justa e igualitaria, en la que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades.

La discriminación de género no solo limita las oportunidades de las mujeres, sino que también refuerza estigmas discriminatorios bajo el pretexto de protección, lo cual, en realidad, humilla y denigra su dignidad. La sentencia es clara al señalar que cualquier contribución del Estado, histórica o actual, que refuerce estos estigmas es inaceptable y debe ser rectificada. La protección verdadera de los derechos de las mujeres implica el respeto pleno de su dignidad y autonomía, permitiéndoles construir y desarrollar su identidad conforme a sus propios planes de vida.

Las disposiciones que mantienen una diferenciación injustificada entre hombres y mujeres, especialmente en el ámbito laboral, perpetúan una estructura de poder desequilibrada que favorece al empleador, como la parte dominante de la relación laboral. Esta situación es incompatible con los principios constitucionales de igualdad y dignidad humana. Por lo tanto, la eliminación de tales disposiciones es un paso ineludible para garantizar que las mujeres puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Detener la discriminación de género es fundamental para asegurar que las mujeres puedan participar plenamente en todos los aspectos de la vida social, económica y política. Esto no solo beneficia a las mujeres, sino que también enriquece a la sociedad en su conjunto, fomentando un entorno más diverso, equitativo y justo. Al respetar la autonomía y la dignidad de las mujeres, se fortalece la cohesión social y se promueve un desarrollo inclusivo y sostenible.

La sentencia C-038 de 2021 establece un precedente claro para la acción legislativa y política, indicando que es imperativo revisar y abolir todas las normas y prácticas que perpetúen la desigualdad de género.

Por lo tanto, la práctica ha demostrado que muchas mujeres y hombres han sido discriminados durante los exámenes ocupacionales, viéndose negados en el acceso al cargo a pesar de haber superado todos los filtros previos. Esta discriminación se manifiesta en la realización de exámenes de laboratorio o paraclínicos que buscan detectar situaciones como embarazos o enfermedades terminales no contagiosas, lo cual les impide ocupar el puesto para el cual fueron seleccionados. Mediante esta ley, se pretende reducir significativamente el índice de discriminación en estos procesos, garantizando un trato justo y equitativo para todos los aspirantes.

**I. MARCO NORMATIVO**

El presente proyecto de ley tiene como objetivo erradicar cualquier forma de discriminación durante las etapas de selección y evaluación de personal, garantizando así un trato justo y equitativo para todos los aspirantes a un empleo.

Este proyecto se fundamenta en la sentencia T-202 de 2024 de la Corte Constitucional, que exhorta al Congreso de la República a regular de manera efectiva las etapas previas al empleo para garantizar la no discriminación. Dicha sentencia establece que cualquier forma de discriminación basada en el género es contraria a los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana y no discriminación, subrayando la necesidad de implementar medidas legislativas que aseguren un trato equitativo y justo para todas las personas.

Además, se incorpora la sentencia T-1266 de 2008, en la que la Corte Constitucional indicó que excluir a una persona apta para desempeñar un cargo con base en criterios ajenos a la aptitud y que no inciden en ella, vulnera su derecho fundamental a no ser discriminado. Este proyecto de ley busca alinear las prácticas de selección y evaluación, desde los exámenes médicos ocupaciones clínicos y paraclínicos, de personal con los principios establecidos por la Corte, asegurando que los procesos sean transparentes y libres de cualquier forma de discriminación.

El Ministerio del Trabajo ha adelantado actividades valiosas en esta materia, como la expedición de la Circular 062 de 2021 y la conformación de un Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género (Grupo GEEG) mediante la Resolución 4607 de 2022. Sin embargo, estas medidas no abordan adecuadamente las situaciones de discriminación en el acceso al empleo, donde una persona víctima de discriminación requiere no solo acompañamiento, sino también la posibilidad de poner en conocimiento esta situación ante el Ministerio para que se impongan las sanciones pertinentes. Por ello, este proyecto de ley propone que el Ministerio del Trabajo ofrezca un acompañamiento integral a las personas víctimas de discriminación y establezca un mecanismo efectivo para la denuncia y sanción de estos actos discriminatorios.

Este marco normativo tiene como finalidad crear un entorno laboral más justo e inclusivo, explicando donde todos los aspirantes a un empleo tengan las mismas oportunidades de ser evaluados y seleccionados en función de sus capacidades y méritos, sin importar su género, estado de salud u otras condiciones ajenas a la aptitud para el cargo. La implementación de esta ley contribuirá a la construcción de una sociedad más equitativa y respetuosa de los derechos fundamentales, alineándose con los principios constitucionales.

**II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente proyecto de ley tiene como objetivo la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la igualdad de género. En este contexto, la ley se aplicará en los ámbitos y circunstancias de las entidades públicas y empresas privadas del territorio nacional, independientemente de su sector o tipo de actividad económica.

Así como en las etapas de Selección y Evaluación de Personal, el presente proyecto de Ley regulará específicamente las etapas de selección y evaluación de personal, abarcando desde la publicación de ofertas de empleo hasta la toma de decisiones finales de contratación. Esto incluye, pero no se limita a, anuncios de vacantes, recepción de postulaciones, entrevistas, pruebas de aptitud, exámenes médicos, y cualquier otra evaluación relacionada con el proceso de selección.

El Ministerio del Trabajo tendrá la responsabilidad de ofrecer un acompañamiento integral a las personas que consideren haber sido víctimas de discriminación durante el proceso de selección y evaluación de personal. Asimismo, el Ministerio deberá establecer mecanismos eficaces para la denuncia y sanción de actos discriminatorios, de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

**CONFLICTOS DE INTERÉS**

Según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

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.

De los Congresista,

**RUTH AMELIA CAYCEDO ROSERO**

**Representante a la Cámara**

**Departamento de Nariño**