PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DEL CUAL SE GARANTIZA EL ACCESO EN IGUALES CONDICIONES AL MERCADO LABORAL PARA LOS PROFESIONALES DE LAS DISTINTAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS” Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

Colombia actualmente vive cambios significativos en todos sus aspectos, políticos, culturales, sociales, laborales etc., y una de sus grandes problemáticas es el desempleo, donde estadísticamente se evidencia que aproximadamente 2'370.000 colombianos se encuentran desempleados actualmente, de los cuales, un alto porcentaje es población profesional. Con estas cifras se ha generado una preocupación a nivel nacional teniendo en cuenta que según reporte realizado por el Ministerio de Educación, la contratación de recién egresados ha aumentado en un 48%, pero aun nos deja muy lejos del promedio latinoamericano con países de mayor desarrollo. Por lo tanto, vale la pena preguntarse lo siguiente:

PORQUE LOS PROFESIONALES TIENEN DIFICULTAD PARA INGRESAR AL MERCADO LABORAL?

En la actualidad encontramos múltiples ofertas laborales, ya sea por internet, publicaciones en el periódico, convocatorias públicas, redes sociales y demás. Pero en el momento de aplicar o participar en las mismas, los profesionales encuentran ciertas anomalías en la oferta, como por ejemplo:

“Se requiere Abogada de 20 a 25 años de edad, con 3 años de experiencia en el cargo y estudios culminados o en curso de Postgrado. Preferiblemente de las Universidades Externado de Colombia, Javeriana y los Andes.”

Ante esta clase de ofertas, se evidencia lo siguiente:

- No existe relación entre la edad que se exige y el tiempo que posiblemente haya tenido el aspirante para graduarse de pregrado, lograr 3 años de experiencia profesional y adicionalmente culminar o iniciar estudios de postgrado.
- Se evidencia discriminación en cuanto al sexo del participante y edad.
- Pero con mayor preocupación, se evidencia un claro direccionamiento hacia egresados de Universidades determinadas, como en este caso, Universidad Externado de Colombia, Universidad Javeriana y Universidad de los Andes.

Es indiscutible el direccionamiento del sector empresarial que publica ofertas de esta índole, con las cuales buscan subjetivamente una selección de personal idóneo para un cargo laboral definido, sin tener en cuenta la vulneración que se tiene de derechos fundamentales constitucionales como el Derecho al Trabajo (*Art. 25 de la Constitución Política*), Libertad de escogencia de Profesión u Oficio (*Art. 26 de la Constitución Política*), entre otras disposiciones.

PROYECTO DE LEY.

Por situaciones como la expuesta, el Congreso de la Republica decidió promover el Proyecto de Ley *“POR MEDIO DEL CUAL SE GARANTIZA EL ACCESO EN IGUALES CONDICIONES AL MERCADO LABORAL PARA LOS PROFESIONALES DE LAS DISTINTAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS”*, con el objetivo fundamental de eliminar este tipo de comportamientos selectivos que actualmente generan una gran brecha en el acceso al mercado laboral para los aspirantes que por condiciones económicas, sociales, culturales y demás, no son egresados de Universidades pertenecientes a un auge educativo.

Este Proyecto de Ley tiene 4 puntos importantes y con su aprobación se obtendría lo siguiente:

1. Se promueve la empleabilidad objetiva de los aspirantes y se garantizan derechos fundamentales constitucionales como el Derecho al Trabajo, Derecho a la Igualdad, Derecho a la libre escogencia de Profesión y Oficio, entre otros.
2. Se prohíbe al sector empresarial, hacer exigencias de carácter subjetivo a los aspirantes de cualquier cargo dentro de su organización, como edad, procedencia profesional, sexo, entre otros, que no permiten la participación laboral a las ofertas establecidas.
3. Se establecerán sanciones para el empleador que practique esta clase de comportamientos selectivos.
4. Se brinda la oportunidad de que los aspirantes que sientan vulnerado su Derecho al Trabajo por alguna exclusión justificada por la procedencia de la Institución de Educación Superior que haya emitido su diploma, podrán dirigir una queja o reclamo ante el Ministerio de Trabajo informando lo sucedido, la cual tendrá 15 días hábiles para su respuesta y debida notificación al empleador.

PUNTO RELEVANTE

El proyecto de Ley está encaminado a garantizar la escogencia objetiva del Talento Humano de cada organización, pero no enfatiza los parámetros estándar de las pruebas específicas que se deben diseñar para comprobar la idoneidad del futuro empleado a contratar, lo cual podría generar que esta clase de comportamientos sean disimulados en las mismas.

NOTA: Este documento es propiedad de BARONA LLANOS Abogados Consultores S.A.S., se prohíbe su reproducción total o parcial y su comercialización sin autorización previa expresa concedida por su titular, igualmente, de citarse como referencia bibliográfica indicarse su fuente y autores para evitar plagio.