

ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LAS CONSULTAS SOBRE LA VIDA CREDITICIA
EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN LABORAL

LIZ ADRIANA GUEVARA

ÁLVARO MORA

MARYORI CAMACHO

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO
BOGOTÁ
2017

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios, que es un ser maravilloso que amo y que me ha permitido llevar a cabo este largo camino profesional llenándome de satisfacciones y felicidad, permitiéndome afrontar con valentía y fortaleza cada obstáculo que se ha cruzado.

A mis padres que me han llenado de amor, buenas enseñanzas y apoyo a lo largo de mi vida, a mi hermanita que ha sido mi fiel compañera, amiga y consejera en cada cosa que he emprendido y a mi esposo que me ha acompañado con amor, apoyo y paciencia de principio a fin en este postgrado que hoy está culminando.

Y a mis amigos, especialmente a Mauro y a Martha, el primero desde siempre brindándome su apoyo incondicional, su cariño y enseñanzas muy importantes, teniendo en cuenta el excelente abogado que es y la segunda, nunca dejaste que desfalleciera en este desafío que es estudiar derecho en un país como el nuestro. Inmensamente GRACIAS por contribuir en la realización de mis sueños.

ANÁLISIS DE LA IMPORTANCIA DE LAS CONSULTAS SOBRE LA VIDA CREDITICIA
EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN LABORAL

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
CAPITULO 1. CARACTERIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES EN COLOMBIA	9
1.1 RESEÑA HISTÓRICA	9
1.1.1. Origen y Evolución Del Derecho Laboral.....	9
1.1.2 Concepto de Trabajo	11
1.1.3 Trabajo Digno.....	14
1.1.4. Trabajo decente.	16
1.1.7 Convenios de la OIT adoptados por Colombia.	18
1.2. La contratación laboral en Colombia y sus requisitos.....	22
CAPITULO 2. HABEAS DATA.	25
2.1. LA LEY 1266 DE 2008 (LEY DE HABEAS DATA).....	25
2.1.1 Historia del Habeas Data y su relación con los Empleadores.	27
2.1.2. Derecho al Habeas Data.	30
2.2.3 Principio que debe seguir el administrador de base de datos.	31
2.2.4. Función de la base de datos de información financiera.....	32
CAPITULO 3. RELACIÓN ENTRE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y EL IMPACTO FRENTE A LAS CONSULTAS SOBRE LA VIDA CREDITICIA	35
3.1 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA UNA CONTRATACIÓN LABORAL.	35
3.1.1 Concepto y procedimiento	35
3.1.2. Uso de la consulta en bases de datos financieras en los procesos de selección de personal. .	36
3.1.3 Política de una entidad bancaria para seleccionar su personal.	39
3.2. Métodos alternativos, que podrían remplazar la consulta en las bases de datos en los procesos de selección de personal	45
CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	53

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Convenios de la OIT ratificados por Colombia.....18

INTRODUCCIÓN

El proceso de Contratación laboral o de selección de personal, constituye una herramienta importante para las compañías hoy en día, bajo la cual se realizan diferentes pruebas que tienen como propósito, evaluar las capacidades, características y aptitudes de los candidatos para desempeñar un cargo, contribuyendo así, con una mayor confiabilidad y seguridad del personal que se contrata, dichas pruebas finalmente conllevaran a seleccionar el trabajador que reúna las cualidades, capacidades y perfil que busca la empresa.

No obstante, el anterior procedimiento puede variar, de acuerdo al perfil requerido por la empresa o el tipo de empresa que está realizando la contratación, de tal forma, que para el sector bancario y debido al objeto del mismo y a la actividad que realizan, los filtros requeridos para la selección de su personal deben ser más rigurosos, con el fin, de generar la mayor confiabilidad y seguridad posible del personal que contratan.

Así las cosas, estar reportado en centrales de Riesgo, en el caso que estas se consulten, como mecanismo de selección en procesos de contratación para entidades bancarias, podría estar afectando el derecho al trabajo del trabajador colombiano; esto en razón a que los empleadores pueden utilizar este mecanismo de selección de su personal, salvaguardándose en lo contenido en el artículo 15 de la Ley Estatutaria 1266 de 2008 que establece: *“La información contenida en bancos de datos de información financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países podrá ser accedida por los usuarios únicamente con las siguientes finalidades: Como elemento de análisis para establecer y mantener una relación contractual,*

cualquiera que sea su naturaleza, así como para la evaluación de los riesgos derivados de una relación contractual vigente”. (Ley Estatutaria de Habeas Data, 2008)

Este artículo puede interpretarse desde la visión de cualquier modelo contractual, lo que da lugar a su utilización para los procesos de contratación laboral y con ello a la posibilidad de vulneración, por su parte en el Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, estipula que, *“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.”* (; Constitución, 1991)

De lo antes expuesto, surge el cuestionamiento de: ¿El artículo 15 de la ley Estatutaria 1266 de 2008, de Habeas Data, vulnera el derecho al trabajo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política?

Al relacionarla con los parámetros de derecho del trabajo, se evidencia que el artículo 15, facilita que los usuarios de los bancos de datos, utilicen esta información con fines contractuales, situación que se relaciona directamente con el artículo 25 de nuestra carta magna.

Lo anterior se convierte en una problemática social, debido al alto índice de desempleo existente en Colombia, situación que se agrava aún más, debido a las nuevas restricciones para acceder a un trabajo, generando en el trabajador una falta de capacidad económica que permita una vida digna, la cual podría desencadenarse en una deconstrucción de la familia, base de la sociedad y adicionalmente en la imposibilidad del individuo de atender oportunamente las obligaciones contraídas con el sector financiero o real.

De esta forma, la utilización de este mecanismo se ha convertido en un riesgo para el trabajador colombiano, toda vez, que el mismo, está dejando la puerta abierta, para que cualquier empleador, este facultado, por un artículo de la Ley de Habeas Data, para entrar y revisar la vida crediticia del trabajador a través de las bases de datos que registran el historial financiero de todos los ciudadanos colombianos, situando en entredicho el principio protector del trabajo.

Los objetivos de la investigación son los siguientes.

Analizar la ley 1266 del 2008 (habeas data) y en particular el artículo 15, en contraposición del artículo 25 de la Constitución Política de 1991, con el fin de establecer si dicha norma es contraria al mandato constitucional y por ende, vulnera derechos fundamentales del orden laboral. Lo que permite concebir una posible demanda de inconstitucionalidad al artículo referido de la ley.

Realizar un análisis comparativo entre el artículo 15 de la Ley 1266 de 2008 (Habeas Data) y el artículo 25 de la Constitución.

Revisar los métodos alternos, con los que cuenta un empleador en los procesos de contratación, que replacen a la consulta en las bases de datos de sus futuros empleados.

Establecer una conclusión que conlleve a determinar, si efectivamente existe o no una vulneración del artículo 25 de la Constitución Política por parte del artículo 15 de la Ley 1266 de 2008.

Dentro del proyecto de investigación se adelantó el método cualitativo (posiciones teóricas y documentales) que nos permitieran fundamentar el desarrollo del tema.

CAPITULO 1. CARACTERIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES EN COLOMBIA

1.1 RESEÑA HISTÓRICA

1.1.1. Origen y Evolución Del Derecho Laboral

El trabajo como labor social surgió a partir de las labores como caza y pesca que cumplían nuestros aborígenes en sus tribus y que eran dirigidas y organizadas por un cacique; las cuales fueron transformadas con la llegada de los conquistadores, ya que estos, cambiaron las costumbres indígenas y los obligaron a producir cosas en favor de los españoles, es así, que se creó la legislación indiana, consistente en aquellas órdenes y decretos que tenían origen en la voluntad propia en el rey de España, y que les otorgaba a los aborígenes y esclavos traídos de África, una posición degradante que no les daba la posibilidad siquiera de tener el derecho a la vida.

Solo a partir del 1º de enero de 1852, bajo el mandato de José Hilario López quedo abolida la esclavitud en Colombia; generando con ella, la aparición de algunas leyes sociales, que constituyeron el fundamento de lo que hoy se conoce como el Código Sustantivo del Trabajo. Entre estas normas se fueron considerando a través del tiempo, la pensión de jubilación, ley sobre accidente de trabajo, comodidad de los obreros, regulación de los aspectos relativos a la huelga y al derecho a esta.

Ya en la edad media, la idea que se tenía como trabajo dejo de ser denigrante y pasó de ser un castigo a una labor propia del ser humano que ayudaba a la subsistencia del trabajador y su familia;

con el transcurrir del tiempo, al verse sin una buena remuneración y con jornadas de trabajo extremas, los trabajadores de un mismo oficio se fueron uniendo hasta crear corporaciones, las cuales les sirvieron para hacer que los Señores Feudales reconocieran su existencia y le dieran valor a labor realizada.

Al final de la Edad media, hubo un cambio en la concepción económica del hombre y se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra, surgiendo en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se poseen bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era a esto, lo cual trae consigo, una clase consumista en el mundo, que genera la necesidad de producir más de un mismo bien y trae como consecuencia la llamado la revolución industrial.

A raíz del anterior hecho socioeconómico, surgió una nueva clase social llamada BURGUESIA, que son aquellos que tienen poder político y económico; de esta forma, la búsqueda continua del atesoramiento de dinero, cambia la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones), cambiando maestros por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller, por la fábrica y el precio justo, por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surgiendo la necesidad de la producción en serie y aparecen las maquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono.

Así las cosas, en 1886 en la Constitución Colombiana, escrita en el Gobierno de Núñez, se evidencia un asomo del trabajo como derecho, el cual, en un intento de aquel gobernante, de fortalecer la libertad y el bienestar de los trabajadores, como la represión y la fuerte vigilancia sobre

las formas asociativas de los trabajadores, integro a nuestra constitución de aquella época el artículo 44, que rezaba: *"toda persona podrá abrazar cualquier oficio u ocupación honesta sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores. Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas"*. (Constituyente, 1886)

Pero aquel artículo necesario para la época, dio lugar a normas que regulaban los principales aspectos de la relación patrono – trabajador, como lo son: Ley 57 de 1915, sobre accidentes de trabajo, Ley 57 de 1926 que estableció el descanso dominical, Ley 83 de 1931 que reconoció el derecho de asociación libre, Ley 10 de 1934, Ley 53 de 1938 y la Ley 6 de 1945 entre otras.

Si bien es cierto en Colombia a lo largo de la historia, no faltaron normas que se refirieran al trabajo, fue solo hasta el año 1950, bajo el gobierno de mariano espina Pérez, que se promulgó el Decreto Legislativo No. 2366 y el Decreto 3743 que dieron origen al Código Sustantivo del Trabajo, recopilándose allí, normas que existían sobre las relaciones del trabajo, los derechos y garantías de los trabajadores. (José, 2010)

1.1.2 Concepto de Trabajo

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 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.

El Preámbulo de la Constitución, 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; evidenciándose desde allí al trabajo, como un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que a partir de las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que *“Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”* (Sentencia, 1992). Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta.

El artículo 25 de la Constitución Política dispone al trabajo como un derecho fundamental de los colombianos y a su vez, varias disposiciones de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo. Así el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos; 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 independientes; el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; 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 salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de “dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos” y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores.

Así las cosas, el concepto de trabajo, es entendido como aquella base fundamental de la sociedad, en donde los seres humanos como parte de su desarrollo y crecimiento personal está el hecho de nacer, crecer, capacitarse y conseguir un trabajo en donde pueda aplicar aquellos conocimientos adquiridos en su formación académica, de tal forma que pueda subsistir y conformar una familia para continuar con el ciclo de la vida.

En este sentido se ha escrito bastante sobre el trabajo y la dignificación del hombre, como se cita a continuación.

DERECHO AL TRABAJO

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la *“lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”* (PROCESO PARA SANCIONES EN CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, 2014)

Ahora bien, a partir de la constante evolución del concepto del trabajo han surgido nuevas concepciones del mismo, más exactamente aquella llamada Trabajo Digno.

1.1.3 Trabajo Digno

La llegada de la liberación del comercio, trajo consigo, una transformación en el trabajo, en la cual, resultaron afectados los derechos laborales, viéndose éstos, como la gran amenaza al desarrollo económico mundial; generando grandes brechas sociales, que entre la falta de trabajo para unos y el exceso de trabajo para otros, se introdujo en el artículo 25 de la Constitución Política de 1991, el derecho al trabajo, como una obligación social, bajo condiciones dignas y justas. De estas últimas dos palabras, se desprendió más de una década después, un concepto dado en el Documento Síntesis de Política Pública de Trabajo Decente y Digno de la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico 2013, que señala:

“TRABAJO DIGNO: Hace referencia a las garantías constitucionales como 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.”

Es así, que teniendo como base el derecho al trabajo como derecho fundamental, se determinó en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, políticas de trabajo decente; política esta, que va de la mano con la antes descrita y que fue creada y desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, la cual, ha trabajado al interior de sus países asociados, en la implementación de políticas públicas, que les permitan desarrollar el concepto de empleo productivo y trabajo,

teniendo a estos como factores claves para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza, de tal forma, la OIT ha elaborado un programa para la comunidad del trabajo que se basa en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal, reuniendo dichos elementos, en lo que se llama hoy en día, Trabajo Decente.

1.1.4. Trabajo decente.

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2017)

Ahora bien, según Percy Oyola de la CGT: *“trabajo decente es trabajo con derechos, y esos derechos pasan por el derecho de asociación, por el derecho a la negociación colectiva, y pasan por el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo que incluyen el derecho a la huelga, a un trabajo bien remunerado, a la seguridad social, etc.”*

Que en la Constitución se hable de trabajo en condiciones dignas y justas, no implica que la utilización del concepto de trabajo decente sea una traición a lo que ordena el ordenamiento jurídico interno, pues este concepto recoge en esencia las garantías que hacen digna cualquier forma de trabajo: oportunidades de empleo e ingresos adecuados, derechos fundamentales en el trabajo,

seguridad social y diálogo social. Además, el concepto de trabajo decente ha adquirido una fuerza política importante que las organizaciones sindicales deben capitalizar.

De esta manera, las modalidades de trabajo que existen en un país, deben ser juzgadas a la luz de si realmente permiten la satisfacción adecuada de las cuatro dimensiones de trabajo decente. Lo cual, según Oyola, en Colombia claramente no sucede. (Procuraduría General de la Nación, 2017)

A nivel de Colombia la política del Trabajo Decente ha sido incluida en el Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018, en su artículo 74, así:

"el Gobierno Nacional, bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la Política Nacional de Trabajo Decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo".

Lo anterior se dió, debido a que el tema del empleo pasó del séptimo al tercer lugar en prioridad para la ciudadanía entre 2011 a 2015, la Administración lanzó la Política de Trabajo Decente y Digno o decreto 380 de 2015 que fue construido y concertado con centrales de trabajadores, gremios y el sector público nacional, en concordancia con los nuevos objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas y cumpliendo a su vez con una meta del Plan de Desarrollo "Bogotá Humana".

Frente a este diagnóstico, la política busca trabajar sobre cuatro ejes: (1) Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo; (2) Generar oportunidades de empleo e ingresos;

(3) Procurar el acceso a la protección y seguridad social; y (4) Generar condiciones para el dialogo social y tripartismos.

Adicionalmente, La Política de Trabajo Decente está orientada a promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Igualmente, a la aplicación de los Estándares Laborales Internacionales que se desprenden de los compromisos asumidos por Colombia en escenarios bilaterales, multilaterales e internacionales, muy especialmente los que tienen origen en la OIT.

Sin embargo, es preciso cuestionarse, a partir de la efectividad de la normatividad indicada, cuando en un país como Colombia, es evidente la constante vulneración al derecho al trabajo y todo lo que este contiene, viéndose, el trabajo como sujeto social desvanecido, en el cual se desconfigura el concepto de trabajo.

1.1.7 Convenios de la OIT adoptados por Colombia.

La organización internacional del trabajo, ha legislado respecto al trabajo y las distintas formas de ocupación, a través de convenios y recomendaciones, algunas de ellos han sido ratificadas y adoptadas por Colombia y para su mayor ilustración se recopilaran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Convenios de la OIT ratificados por Colombia

Convenio	Fecha
C029 – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	4-mar-69
C087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	16-nov-76
C098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	16-nov-76
C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	7-jun-63

C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	7-jun-63
C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	4-mar-69
C138 – Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.	2-feb-01
C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	28-ene-05
C081 – Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) Excluyendo la parte II.	13-nov-67
C129 – Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	16-nov-76
C144 – Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	9-nov-99
C001 – Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	20-jun-33
C002 – Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	20-jun-33
C003 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	20-jun-33
C004 – Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)	20-jun-33
C005 – Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)	20-jun-33
C006 – Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	13-abr-83
C007 – Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)	20-jun-33
C008 – Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (nafragio), 1920 (núm. 8)	20-jun-33
C009 – Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)	20-jun-33
C010 – Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)	13-abr-83
C011 – Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	20-jun-33
C012 – Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	20-jun-33
C013 – Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	20-jun-33
C014 – Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	20-jun-33
C015 – Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fagoneros), 1921 (núm. 15)	20-jun-33
C016 – Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	20-jun-33
C017 – Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	20-jun-33
C018 – Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)	20-jun-33
C019 – Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	20-jun-33
C020 – Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)	20-jun-33
C021 – Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)	20-jun-33
C022 – Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	20-jun-33
C023 – Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	20-jun-33
C024 – Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	20-jun-33
C025 – Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)	20-jun-33

C026 – Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	20-jun-33
C030 – Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	4-mar-69
C052 – Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	7-jun-63
C062 – Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)	4-mar-69
C080 – Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	10-jun-47
C088 – Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	31-oct-67
C095 – Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	7-jun-63
C099 – Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	4-mar-69
C101 – Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	4-mar-69
C104 – Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)	4-mar-69
C106 – Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	4-mar-69
C107 – Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107)	4-mar-69
C116 – Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	4-mar-69
C136 – Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	16-nov-76
C151 – Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	8-dic-00
C154 – Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	8-dic-00
C159 – Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	7-dic-89
C160 – Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7, 8 y 10 a 15 de la Parte II han sido aceptados.	23-mar-90
C161 – Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	25-ene-01
C162 – Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	25-ene-01
C167 – Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	6-sep-94
C169 – Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	7-ago-91
C170 – Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	6-sep-94
C174 – Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	9-dic-97
C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	9-may-14

Fuente: (Tomada de <http://prevencionar.com.co/2016/01/06/sabes-que-convenios-oit-ha-ratificado-colombia/>)

Entre los más representativos están:

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960) Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). Próximo período en que la denuncia es posible: 15 junio 2020 - 15 junio 2021

Artículo 1

*1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:*

- *(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
- *(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*
- *2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.*
- *3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.*

Convenio 154 sobre la negociación colectiva, 1981

“Artículo 2: A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una

organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

(a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.” (Convenio 154 de la OIT, 1981)

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

“Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.”

Estos son apenas algunos de la multiplicidad de convenios que han sido adoptados en nuestra legislación, no obstante y pese a estar ratificados, no son lo suficientemente reconocidos, toda vez que no son aplicados en su totalidad y aún se denota la vulneración de los derechos de los trabajadores.

1.2. La contratación laboral en Colombia y sus requisitos.

En Colombia existen diferentes formas de vinculación para un trabajador a una empresa, dentro de las cuales, se encuentra el contrato laboral, regido por las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo

y definido en su artículo 22 como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada subordinación cumpliendo órdenes de la segunda y recibiendo por su labor una remuneración.

Así las cosas, se entiende que como requisitos para que exista un contrato laboral deben haber tres elementos, como lo son:

- a) Prestación personal del servicio
- b) Continua Subordinación
- c) Salario como retribución del servicio

Ahora bien, en cuanto a las clases de contratos existentes en Colombia, el artículo 37 del Código Sustantivo de Trabajo, indica que el que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y que para su validez no se requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

En este orden de ideas, se tiene que las clases de contrato en Colombia son las siguientes:

Por su Forma

- 1. Verbal (Artículo 38 Código Sustantivo del Trabajo)
- 2. Escrito (Artículo 39 Código Sustantivo del Trabajo)

Por su Duración (Artículo. 45 Código Sustantivo del Trabajo)

- 1. Término fijo (Artículo. 46 Código Sustantivo del Trabajo)
- 2. Término indefinido (Artículo 47 Código Sustantivo del Trabajo)
- 3. De obra o labor

Término fijo:

Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Término indefinido:

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace.

De obra o labor:

Por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio

Periodo de Prueba:

Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. (Artículo 76 C.S.T) El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

CAPITULO 2. HABEAS DATA.

2.1. LA LEY 1266 DE 2008 (LEY DE HABEAS DATA).

La ley 1266 de 2008 se expidió con el fin de desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales relacionadas con la recolección, tratamiento y circulación de datos personales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política, en relación con la información financiera y crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países.

En tal sentido, la Constitución Política, la Ley y la Jurisprudencia, entran a salvaguardar el derecho a la intimidad de las personas, que consiste, en darle facultades al individuo de disponer a su libre albedrío de todo aquello que le pertenece, dentro de esta propiedad, lo cual y para una mayor ilustración al respecto se cita textualmente a continuación el siguiente texto:

La protección jurídica del derecho a la intimidad a través de las normas de protección de datos de carácter personal

El derecho a la intimidad tiene su génesis en las ideas liberales que inspiraron el individualismo del siglo XVIII. Pensadores como Locke y Mill plantearon en sus obras el reconocimiento de una libertad entendida como la facultad del individuo de disponer de todo cuanto le pertenece, de organizar la vida siguiendo el propio modo de ser sin injerencia de la sociedad o del Estado, aunque bajo el sometimiento de sus reglas (Murillo, 1990).

En consecuencia, la intimidad habrá de aparecer como un derecho autónomo e independiente en importantes instrumentos internacionales como: la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, la Convención Europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de 1950, entre otros. Pero como todas las declaraciones de derechos, la verdadera importancia de las mismas estriba en la posibilidad de que los titulares puedan hacer efectivos su derechos, puedan ejercerlos y exigir su reconocimiento. Tratándose del derecho a la intimidad el desenvolvimiento de las sociedades ha conllevado una transformación en éste derecho de la persona, pasando del determinismo individual a la autodeterminación informativa, como consecuencia del fenómeno tele-informático que va invadiendo todas las esferas de la vida moderna.

En efecto, la tecnología y su aplicación a sistemas de comunicación cada vez más avanzados, pone en evidencia la necesidad de controlar y regular el movimiento creciente de bases de datos de contenido personal, en algunas áreas sensibles de la sociedad, como lo son: la salud, el sistema financiero, la educación y lo judicial, entre otras. La respuesta que gran parte de los Estados ha dado a esa necesidad de regulación se encuentra en las normas denominadas de protección de datos de carácter personal y, bajo esta perspectiva jurídica, el derecho a la intimidad cobra una inusitada importancia en el mundo de hoy bajo la conocida expresión del derecho al habeas data.

En este marco de ideas, se esbozan de manera autónoma dos derechos que han forjado su autonomía a partir del derecho a la intimidad:

1. La protección de datos de carácter personal: que ha venido cobrando gran importancia en el mundo por tratarse de la forma a través de la cual se hace exigible el derecho a la intimidad y se

pone freno a los abusos que, desde la perspectiva tecnológica, puede significar el tratamiento de bases de datos personales. Este derecho ha sido reconocido por nuestra Corte Constitucional.

2. Y, de otro lado, el derecho al habeas data: expresión de la autodeterminación informativa del individuo por la que ejerce plena disposición sobre sus datos. De hecho, en España se tiende a reconocer en el derecho de protección de datos un verdadero derecho fundamental independiente de la intimidad consagrada en el artículo 18.1 de la Carta fundamental de este país.

Así, pues, la intimidad, entendida como autonomía física del individuo, ha dado paso a la intimidad informativa o autodeterminación informativa, de donde deviene precisamente su carácter fundamental. (Velasco, 2009)

No obstante y pese al ser creada para salvaguardar el derecho a la intimidad, al relacionarla con los parámetros de derecho del trabajo, se evidencia que el artículo 15, facilita que los usuarios de los bancos de datos, utilicen esta información con fines contractuales, situación que se relaciona directamente con el artículo 25 de la Constitución Política, que cita “*El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado (...)*”. De aquí es donde surge la necesidad de realizar este estudio y ponderar los derechos que se están protegiendo con esta Ley.

2.1.1 Historia del Habeas Data y su relación con los Empleadores.

En la década de los noventa las nuevas tecnologías de la información y la comunicación habían penetrado en las empresas de toda Europa, de manera que las más importantes funciones residían en asientos informáticos. Las TIC abrieron una nueva dimensión de relaciones productivas

donde los actores contaban con poderes de control, de información y de expresión muy superiores a los de antes.

Titular de las redes tecnológicas de la empresa y rodeado por una dura competencia internacional, el empleador procedió en líneas generales a llevar más hacia el fondo las lindes tradicionales, de sus prerrogativas y sometió a un control más riguroso y una dirección más exhaustiva desde el terreno virtual a sus trabajadores, a los que exigió más funciones, más competencias, mayor polivalencia. Desde su posición de supremacía contractual el empleador va a penetrar en la esfera personal de la contraparte casi hasta donde le parezca oportuno, convirtiéndolo en un ser traslucido que poco puede oponerse a semejante invasión.

El procesamiento de datos aumenta el control del empleador y colisiona con el derecho del trabajador sobre sus datos. Actualmente una empresa puede fácilmente conocer el destino vital de sus trabajadores, por ejemplo, mediante test genéticos predictivos, el acceso de los empresarios a datos íntimos de sus trabajadores, tales como, los referentes a su salud también encuentran la puerta abierta de par en par a través de las bases de datos y de los formularios de preguntas para ser admitido en la empresa, los reconocimientos médicos o el trasteo en internet.

En España el derecho a la intimidad personal produce numerosos litigios, como contrapuesto al poder de control del empresario. La libertad de empresa debería encuadrarse dentro del libre desarrollo de la personalidad de donde el ejercicio de un trabajo independiente debería tener la misma consideración que el de un trabajo dependiente, como un derecho a “ganarse la vida”.

Colombia no ha sido ajena a el tema refiriéndose al mismo la Corte Constitucional dispuso que indagaciones privadas con fines comerciales o laborales no pueden afectar la intimidad, el derecho fundamental a la intimidad solo puede ser objeto de restricciones razonables y proporcionadas a la luz del orden constitucional vigente, como consecuencia de ello, advirtió que el desarrollo de este tipo de actividades no puede implicar bajo ninguna circunstancia la intromisión a la esfera de la personalidad que el individuo ha decidido reservar para sí, ocultándola y liberándola de la injerencia de los demás miembros de la sociedad.

Parte del amparo constitucional consiste en que la recolección, tratamiento y circulación de los datos personales deben respetar la libertad y demás garantías y en particular, la intimidad personal y familiar. De ahí que estas actividades deban estar sujetas a unas reglas claras y expresas.

Correlacionado con anterior, está lo que se llama, el hábeas data, el cual se remonta a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dispone que toda persona deba ser protegida contra injerencias arbitrarias en su vida privada, en su familia, domicilio o correspondencia o contra ataques a su honra y reputación. Este derecho viene pregonándose en Colombia mucho antes de la Constitución de 1991. Desde ese entonces se hablaba de la necesidad de proteger los datos de las personas, pero los intentos legislativos por regular la figura fueron infructuosos.

El término hábeas data es una locución latina en la que habeas significa tener, exhibir, tomar, traer y data significa datos. Esta locución está vinculada con el hábeas corpus que significa “tienes tu cuerpo ante el juez”. Así el hábeas data expresa “que tengas (o traigas) los datos” o bien “conserva o guarda tus datos. Teniendo en cuenta este significado los trabajadores de bien buscan un empleo en condiciones justas y dignas que les permita pagar las cuentas a sus acreedores.

La corte constitucional de Colombia según sentencia T – 277 del 2015 examino los derechos al habeas data, a la honra y al buen nombre.

2.1.2. Derecho al Habeas Data.

Para el análisis resulta muy importante abordar conceptos como la Ley de Habeas Data, unida a la posibilidad que tiene toda persona de recobrar su buen nombre y que no puede quedar reportada negativamente por siempre en centrales de riesgo sin que tenga la posibilidad de recuperar su buen nombre. Para tal efecto la información que reposa en bancos de datos de información financiera, es utilizada por personas naturales y jurídicas como referente para iniciar una relación contractual, hasta qué punto esta información está siendo utilizada para restringir la posibilidad que tiene un individuo de acceder a un trabajo digno, en tal sentido se complementa lo aquí expresado.

“Al examinar de cerca el contenido esencial del derecho al habeas data, se advierte que este tiene como elementos centrales la posibilidad de conocer, rectificar y actualizar las informaciones que sobre una persona reposen en bancos de datos públicos o privados. Así las cosas, pareciera ser que en relación con la información publicada por los medios de comunicación el derecho a la información provee algunas de las prerrogativas que protege el derecho al habeas data. El derecho a conocer las informaciones se encuentra resguardado por el derecho a la información, pues cualquier persona puede acceder a aquello que publican los medios de comunicación en relación con su nombre y otros datos personales. De igual forma, en cuanto a la posibilidad de actualizar y rectificar, existe un derecho a que lo publicado por los medios sea veraz e imparcial o, en su defecto, a que se rectifique la información suministrada en condiciones de equidad.”

Así mismo se han generado conceptos como el de honra y buen nombre, considerándolos la Corte como,

“Esta Corporación no ha hecho una separación categórica del significado y contenido de los derechos a la honra y al buen nombre, pues los mismos se encuentran en una relación estrecha y la afectación de uno de ellos, por lo general, acarrea una lesión al otro. Bajo este entendido, se ha manifestado que el derecho al buen nombre cobija la reputación, mientras que la honra se estructuraría en torno a la consideración que toda persona merece por su condición de miembro de la especie humana. De otra parte, se ha vinculado el derecho al buen nombre a las actividades desplegadas de forma pública por alguien. Sosteniéndose que el mismo integraría la valoración que el grupo social hace de sus comportamientos públicos. En cambio, el derecho a la honra se ha utilizado para referirse a aspectos más relacionados con la vida privada de las personas y a su valor intrínseco.” (Sentencia T-277/15, 2015)

2.2.3 Principio que debe seguir el administrador de base de datos.

- Finalidad, necesidad, utilidad y circulación restringida.

Según el principio de finalidad, tales actividades deben obedecer a un fin constitucionalmente legítimo definido de forma clara, suficiente y previa. Por lo cual, está prohibida, por un lado la recopilación de información personal sin que se establezca el objetivo de su incorporación a la base de datos” y por el otro “la recolección, procesamiento y divulgación de

información personal para un propósito diferente al inicialmente previsto. Según el principio de utilidad, la administración de información personal debe cumplir una función determinada, acorde con el ejercicio legítimo de la administración de los datos personales. Por lo cual queda proscrita la divulgación de datos que, al carecer de función, no obedezca a una utilidad clara y suficientemente determinable. Por su parte, las centrales de riesgo, en el marco del sistema financiero, son centros de acopio y almacenamiento de datos relacionados con el comportamiento financiero de los usuarios del sistema, no encontrándose acorde con la utilidad y finalidad de sus funciones, incluir datos relacionados con los derechos políticos de las personas, pues estos nada tienen que ver con los vínculos comerciales de los usuarios financieros.

2.2.4. Función de la base de datos de información financiera.

Las entidades administradoras de bases de datos financieros son responsables de que (i) el ejercicio de recolección, tratamiento y circulación de datos sea razonable y no lesione los derechos fundamentales de los titulares de la información; (ii) de la incorporación de los nuevos datos que les sean remitidos, en particular cuando de la inclusión de dichos datos se deriven situaciones ventajosas para el titular; (iii) de retirar los datos una vez se cumplan los términos de caducidad de los mismos; (iv) de mantener separadas las bases de datos que se encuentren bajo su cargo y de impedir cruces de datos con otros bancos de información; (v) de garantizar la integridad y seguridad de la información almacenada; (vi) de verificar que la entidad que le remite datos para divulgación, cuanta con autorización previa, expresa y escrita del titular del dato para el efecto, y (vii) de informar a este último que la información será incluida en su fichero. (ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES, 2015)

Centrales De Riesgo

Las centrales de riesgo son las que almacenan, procesan y suministran la información sobre la forma como las personas y las compañías han cumplido con sus obligaciones en entidades financieras, cooperativas o con almacenes y empresas que venden a crédito, formando así la historia de crédito de una persona natural o jurídica. Una historia que sirve para que las entidades en donde se solicita un crédito puedan decidir en conjunto con otros elementos de información si otorgan crédito o prestan sus servicios. (ARDILA, 2015)

Para regular lo anteriormente citado el estado en cabeza del senado de la republica entro a legislar al respecto como se cita a continuación:

LEY ESTATUTARIA

Las Leyes Estatutarias constituyen un tipo de leyes de especial jerarquía, que tienen como fin esencial salvaguardar la entidad de las materias que regula, que son: los derechos y deberes fundamentales, así como los procedimientos y recursos para su protección; la administración de justicia; la organización y régimen de los partidos y movimientos políticos, el estatuto de la oposición y las funciones electorales; las instituciones y mecanismos de participación ciudadana; los estados de excepción, y la igualdad electoral entre candidatos a la Presidencia de la República; materias éstas que comportan una importancia cardinal para el desarrollo de los artículos 1 y 2 de la Carta, pues su regulación especial garantiza la vigencia de principios básicos constitucionales y propende por la consecución de los fines esenciales del Estado. De modo que imprimirle rigurosidad a la aprobación de la regulación de dichas materias y, además, mayor jerarquía a las leyes que las consagren, son medios idóneos para lograr la efectividad de los derechos constitucionales, la salvaguarda de un orden justo, así como la existencia de un sistema

democrático y participativo. Si bien cualquier proyecto para convertirse en ley debe cumplir con los siguientes requisitos: ser publicado oficialmente por el Congreso antes de darle curso en la comisión respectiva; surtir los correspondientes debates en las comisiones y plenarias de las Cámaras, luego de que se hayan efectuado las ponencias respectivas y respetando los quórum previstos por los artículos 145 y 146 de la Constitución; realizar los anuncios del proyecto de ley previo a la discusión y votación en cada una de las comisiones y plenarias, exigencia que también se aplica a los debates sobre los informes de las comisiones de conciliación, los cuales deberán ser publicados por lo menos un día antes de darse su discusión y aprobación; respetar los términos para los debates previstos por el artículo 160, esto es ocho días entre el primer y segundo debate en cada Cámara, y quince días entre la aprobación del proyecto en una de las Cámaras y la iniciación del debate en la otra; respetar los principios de unidad de materia, de identidad y conectividad; haber obtenido la sanción gubernamental, que como es obvio, en el caso de las leyes estatutarias, dicha sanción se surte después de que la Corte Constitucional haya efectuado la revisión previa y oficiosa de constitucionalidad y declarado, en consecuencia, que las disposiciones del proyecto se ajustan a la Carta. Además de lo anterior, por tratarse de un proyecto de ley estatutaria, es necesario que el proyecto: (i) haya sido aprobado por mayoría absoluta y (ii) haya sido tramitado en una sola legislatura. (PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA DE HABEAS DATA Y PROTECCION DE DATOS PERSONALES, 2011)

CAPITULO 3. RELACIÓN ENTRE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y EL IMPACTO FRENTE A LAS CONSULTAS SOBRE LA VIDA CREDITICIA

3.1 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA UNA CONTRATACIÓN LABORAL.

3.1.1 Concepto y procedimiento

El procedimiento de selección de personal para la contratación laboral en una empresa, generalmente inicia por el área de recursos humanos, pero es realizado por diferentes áreas de la empresa y es aquel que tiene como finalidad seleccionar al candidato que reúna las cualidades, capacidades y perfil que busca la empresa.

Este proceso empieza con la determinación de las características del puesto vacante a cubrir, de allí se desprenden la escogencia de las técnicas de selección correctas para escoger a los candidatos, posteriormente se pública la convocatoria, se lleva a cabo la recolección de las hojas de vida para iniciar el proceso de clasificación y selección de los candidatos que reúnan las condiciones del cargo, seguidamente se cita para la entrevista de trabajo, en esta los entrevistadores empiezan a evaluar al aspirantes en varios aspectos como lo es la puntualidad, la presentación personal y la forma de expresarse, así mismo se efectúa las pruebas psicológicas y técnicas, al finalizar el periodo de análisis y evaluación de los entrevistados, seguidamente se selecciona al candidato con mejor desempeño y este, debe de estar atento para la siguiente fase que es la visita domiciliaria, y el proceso finaliza con la vinculación del nuevo trabajador a la empresa. (FERRER, 2014)

Ahora bien, conforme al concepto dado por la Sala de Decisión Civil del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, en la Sentencia T-1266 de 2008, el procedimiento de selección de personal es la *“Facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las facultades que con ellos se buscan”*

3.1.2. Uso de la consulta en bases de datos financieras en los procesos de selección de personal.

Las bases de datos financieras, son aquellas en las cuales se encuentra registrado el comportamiento de una persona con sus deudas, es decir, el ciudadano que adquiera una obligación financiera o algún servicio con una empresa que esté inscrita en una central de riesgo, a partir, de la adquisición del producto o servicio, la conducta de pago de dicho ciudadano y cuánto puede llegar a demorarse pagando una deuda, quedará registrado en dicha central de riesgo, esta última es la entidad encargada de alimentar las bases de datos financieras.

Al poder acceder y revisar esta información, el usuario autorizado de las bases de datos, podrá darse una idea de lo cumplida que es la persona con sus obligaciones financieras y, si existe un mayor riesgo en prestarle dinero, todo eso queda registrado en su historial crediticio.

Hasta este punto estaría bien la utilización de las bases de datos, el debate aquí, es el acceso al historial crediticio registrado en las bases de datos financieras, con propósitos laborales, como parte del procedimiento de selección de personal para realizar una contratación laboral y como un requisito para poder acceder a un empleo el de tener un buen historial crediticio en las centrales de

riesgo; de tal forma, que esta herramienta, hoy en día no sólo es útil para otorgarle créditos, sino también para las empresas que ofrecen oportunidades laborales.

Pese a que no son todas las empresas quienes acuden a este mecanismo, en el sector financiero y/o bancario se ha convertido en una práctica común, bajo la primicia de lo establecido en el artículo 15 de la ley 1266 de 2008, que autoriza al usuario de estas bases de datos de información financiera a utilizarlas *“Como elemento de análisis para establecer y mantener una relación contractual”*, acogiendo de forma equivocada esta autorización dada por la norma, algunos empleadores usuarios de estas bases, consultan dichas bases de datos administradas por centrales de riesgo, para procesos laborales, que nada tienen que ver con el objetivo de la creación de la Ley 1266 de 2008, ya que esta información es autorizada para que sea utilizada por terceros solo para fines comerciales, pues la naturaleza de estos datos es financiera, crediticia y comercial. Por ello ninguna persona puede utilizar para fines distintos a estos. Sobre esto explica la Superintendencia de Industria y Comercio (*órgano encargado de la protección de datos de los colombianos*), así:

“Los usuarios de la información que requieran los datos personales de carácter crediticio, financiera de una persona, podrán acceder a ella cuando la finalidad sea elemento de análisis para establecer y mantener una relación contractual, cualquiera que sea su naturaleza, siempre y cuando medie la autorización legal o expresa, previa y suficiente del titular de la información y cumpla con su obligación de guardar la suficiente diligencia y seguridad en el tratamiento de los datos que le fueron suministrados.

Cabe resaltar que la finalidad para consultar la información comercial, financiera, crediticia o de servicios es para estudiar el riesgo y el análisis crediticio, por ello dicha información deberá

ser valorada en forma concurrente con otros factores o elementos de juicio que técnicamente inciden en la mencionada finalidad, y los usuarios no podrán basarse exclusivamente en la información relativa al incumplimiento de obligaciones Suministrada por los operadores para adoptar decisiones.” (Concepto 13-143284 del 29 de julio del 2013)

De lo anterior se colige, que el empleador no debería utilizar esta consulta como un mecanismo de selección de personal que le permitan calificar como apto o no a un candidato, toda vez, que finalmente no es posible tomar alguna decisión basándose en la información de centrales de riesgos si es con fines diferentes a los comerciales, estudiando a través de estas el riesgo y *el análisis crediticio*.

De acuerdo con María Cecilia Bedoya González, subgerente nacional de Manpower Group, una compañía de gestión humana, esto efectivamente sucede en Colombia pero no se aplica para todos los cargos. *“Por ejemplo, una entidad financiera. “No tiene “sentido” o mejor dicho, se contrapone, que una persona que esté manejando dinero o que esté en una entidad financiera, no tenga un buen historial crediticio. Entonces, por lo general, los bancos buscan que las personas tengan un puntaje casi que AAA”* explica Bedoya. (...) *“La experta de Manpower señala que en empresas, “algunos cargos como los de compras, el financiero, contralor, las personas de contabilidad, los tesoreros, gerentes y jefes de área, tienen un estudio en este sentido. Son personas que deben “dar ejemplo” y ser acordes con su puesto”.*(FIANANZAS PERSONALES - PUBLICACIONES SEMANA S.A., 2017)

Conforme a lo anterior, se entendería que una persona que tenga una mala calificación en su historial crediticio o que este “reportado”, no es un buen ejemplo para ocupar un cargo en una

entidad financiera, pero el problema con la centrales de riesgo, es que registran en sus bases de datos, únicamente datos financieros sujetos a una cantidad de cuestionamientos a la que dichas bases, a la hora de ser consultadas no dan respuesta; la empresa usuaria que está llevando a cabo la mencionada consulta no puede identificar el motivo que llevo a este trabajador a caer en mora con alguna de sus obligaciones, o como ha pasado en ocasiones, la persona reportada ignora por completo este reporte, porque fue algún saldo con un valor ínfimo que quedo en mora después de realizar un pago de una obligación y del cual el trabajador no es consiente y nunca ha sido comunicado de dicho saldo.

Aunado a lo anterior, al estar calificando como candidato no apto o como un candidato que posiblemente no de un buen ejemplo a sus compañeros si esta “reportado” en centrales de riesgo, teniendo como criterio de selección y de calificación de las calidades personales y profesionales de un trabajador el tener o no una mora, podría ir en contra del derecho fundamental al trabajo, así como también podría ser un factor sospechoso de discriminación.

3.1.3 Política de una entidad bancaria para seleccionar su personal.

Estas políticas son el conjunto de procedimientos, pruebas y técnicas a seguir dentro de un proceso de selección de personal para una contratación laboral.

Las políticas permiten detectar prospectos internos y externos que muestren el perfil adecuado para que mejoren y contribuyan en la misión y objetivos de la empresa.

A continuación se transcribirá parte de la política de selección de personal, manejada por una entidad bancaria que la facilitó para el presente trabajo, pero solicitó no citar el nombre de la entidad.

OBJETIVO

Diseñar, administrar, desarrollar, y ejecutar las políticas, programas y procedimientos que garanticen el adecuado proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal que cumpla con las condiciones establecidas por el banco para el desempeño de un cargo y así aportar en el cumplimiento de su estrategia organizacional.

2. ALCANCE

El procedimiento comprende desde la necesidad de cubrir una vacante (cargo nuevo o existente) hasta la entrega a capacitación inicial del nuevo Empleado.

3. NORMATIVIDAD ASOCIADA.

- SARO – Sistema de Administración de Riesgo Operativo.
- SARLAFT.
- Reglamento interno de trabajo.
- Reglamento de Higiene y Seguridad.
- Código de conducta.
- Política de consumo de alcohol y drogas.
- Política de Seguridad Vial
- Pacto Colectivo.
- Planeación Estratégica.

4. LINEAMIENTOS

- Durante el proceso de reclutamiento y selección, ninguna persona será discriminada por su raza, género, religión o edad.
- Las personas que tengan familiares en la entidad, hasta tercer grado de consanguinidad y/o afinidad (tíos o sobrinos directos o del cónyuge) podrán ingresar al proceso de selección, pero el banco se reservará el derecho a su contratación según el criterio y autorización de la Presidencia o Gerencia de Talento según sea el caso; este lineamiento aplica para todo tipo de vinculación, incluyendo aprendices.
- Personas que hayan laborado anteriormente en la entidad, podrán ser consideradas en un nuevo proceso, siempre y cuando:
 - Haya transcurrido un tiempo mínimo de 6 meses posterior a la fecha de retiro.
 - Su retiro haya sido voluntario

- La verificación realizada en relación a aspectos de administración de personal y Talento Humano, generen un concepto favorable.
- La verificación realizada con Jefe Inmediato y las áreas de Cobranza, Riesgo y Auditoría genere un concepto favorable.
- La Jefatura de Atracción y Oportunidad se encargará de consolidar toda la información y entregarla a la Gerencia de Talento para validación final.
- Cuento con previa aprobación de la Presidencia o Gerencia de Talento Humano según sea el caso.
- Se someta y apruebe el proceso establecido para elección de candidatos establecido en los procedimientos de Atracción y Oportunidad.

Las personas que participan en el proceso de selección, deben contar con los siguientes requisitos, como mínimo:

- Ser mayores de edad.
Ser bachilleres (mínimo).
- Contar con libreta militar o certificación de documento en trámite si son hombres (pendiente por confirmación de los abogados para su manejo de acuerdo a ley projovent).
- Estar al día en sus obligaciones financieras (CIFIN).**

Para los casos en los cuales no se cumpla con alguna de las condiciones se deberá contar con el visto bueno de la Gerencia de Talento.

Para el desarrollo del proceso de reclutamiento se podrán utilizar diversas fuentes para obtención de hojas de vida viables, garantizando el adecuado uso del nombre del banco.

Para todos los casos de vacantes solicitadas, y teniendo en cuenta que al interior del banco existan candidatos con el perfil que se está buscando, se garantizará la divulgación de las ofertas vigentes por medio de convocatoria interna, y desarrollando en forma simultánea el proceso de reclutamiento externo.

Para dar inicio al proceso de reclutamiento y selección se debe contar con el formato de Solicitud de Personal completamente autorizado, la descripción del cargo solicitado, la evaluación técnica (en caso de requerirse) y la valoración de compensación; una vez confirmada la existencia de dichos elementos se iniciará el conteo de tiempos para el cierre de la solicitud.

En caso que el cargo del funcionario a vincular sea comercial, una vez finalizado el proceso de contratación se debe enviar correo electrónico con todos los datos de vinculación a zonificación.

Para las solicitudes de cargos nuevos adicionalmente se debe contar con el acta de aprobación del comité de Talento para la creación del mismo.

Las pruebas técnicas deben ser aplicadas y calificadas por el profesional de atracción asignado, y posteriormente presentadas a los jefes inmediatos; el soporte de dicha prueba calificada se deberá anexar a la carpeta del empleado.

En los momentos que se actualice la descripción de cargo, los jefes de cada una de las áreas deberán actualizar las pruebas técnicas de los cargos (si aplica), para futuras solicitudes.

Para el proceso de evaluación y selección se considerarán como herramientas de apoyo para la toma de decisiones, entre otras las siguientes:

Estudio de Hoja de vida.

Entrevista con el Profesional de atracción

Entrevista con el jefe inmediato.

Pruebas de conocimientos, de habilidades, técnicas y psicotécnicas.

Informe del estudio de seguridad incluyendo referenciación laboral.

Consulta a centrales de información (CIFÍN según autorización del anexo 3 y Consultas en la lista de control -SARLAFT-).

En el proceso de evaluación de candidatos deberán participar los siguientes miembros de la entidad:

Analista de A&O	Jefe de A&O	Director A&O	Jefe Inmediato	Director de Área	Gerente de Área	Gerente Talento
Auxiliar		X		X		
Analista		X		X		
Coordinado	X*	X	X	X	X	X
Jefe	X*	X	X	X	X	X
Director	X*	X	X	X	X	X

Bajo supervisión de la Dirección de Atracción y Oportunidad.

Para los cargos a nivel de Direcciones y Gerencias, se realizará un proceso de evaluación bajo la modalidad de gobierno colegiado, teniendo en cuenta a los líderes de proceso que tienen relación crítica con el cargo, e inclusive presidencia si se considerase necesario (Verificar anexo para programación de entrevistas).

Las Jefaturas o Coordinaciones que a criterio de la Gerencia de Talento requieran un proceso bajo la modalidad de gobierno colegiado se incluirían en dicha modalidad de evaluación.

Cuando se realice la consulta a centrales de riesgo a los candidatos (internos y/o externos) y estos presenten moras y/o reportes negativos podrán continuar en el proceso de selección, sin embargo, para el cierre efectivo de la contratación o cambio deberán presentar paz y salvo, soportes de acuerdo y/o realización de pago de las obligaciones pendientes.

Los documentos que el proceso de selección debe entregar al proceso de contratación deben estar completos de acuerdo a lo indicado a continuación:

Solicitud y/o cambios de personal debidamente autorizado en físico y PDF

Autorización de Consulta Centrales de Riesgo en PDF

Autorización Manejo de Datos en PDF

Hoja de vida en formato PDF

- Formato de Evaluación de entrevista con el Psicólogo en PDF
- Formato de Evaluación de entrevista con Jefe inmediato en PDF
- Reporte en la central de riesgos en PDF**
- Consulta en listas de control SARLAFT en PDF
- Consulta en Procuraduría, Contraloría, y, Policía Nacional en PDF
- Pruebas técnicas y psicotécnicas en PDF

Informe de selección en PDF

Estudio de seguridad en PDF, sin embargo, éste puede estar pendiente para inicio de la contratación, pero debe entregarse antes de la fecha de firma del contrato.

Como punto de control en el proceso se deberá garantizar desde la Jefatura de Atracción y Oportunidad la realización de una auditoría bimestral aleatoria al 10% de las carpetas de aspirantes contratados, Verificando:

Los documentos que han sido digitalizados por el Auxiliar de Contratación serán visualizados en “Consola Hoja de Vida”, en este aplicativo se eliminan las hojas en blanco que han sido digitalizadas para no ocupar espacio en el servidor.

PROCEDIMIENTO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
SELECCIÓN DE PERSONAL - CONVOCATORIA EXTERNA N°			
1	Diligenciar y remitir a la Jefatura de Atracción y Oportunidad, el formato de solicitud y/o cambios de Personal (en caso de que la vacante exista, de lo contrario dar inicio con el Procedimiento Solicitud de Cargos Nuevos).	Usuario solicitante	Formato solicitud y/o cambios de Personal
2	Revisar que el cargo asociado al requerimiento de personal cuente con	/Jefe de Atracción	Formato solicitud y/o cambios de Personal

todos los insumos necesarios para dar inicio al proceso:
 Descripción de cargo, pruebas técnicas y valoración de compensación.
 (...)

10	Programar entrevista en las instalaciones administrativas y enviar formato de Autorización <u>Consulta Centrales y Manejo de Datos.</u> <u>(Este debe ser firmado y digitalizado por el candidato para enviar al correo electrónico del entrevistador).</u> (...)	/Jefe de Atracción /Analista de Atracción	Correo Electrónico
17	Guardar la respuesta recibida con la información de SARLAFT del candidato en formato PDF y agregar a la carpeta del proceso.	/Jefe de Atracción /Analista de Atracción	Correo Electrónico en PDF
18	<u>Realizar la consulta en centrales de riesgo de los candidatos vigentes en el proceso de selección.</u>	/Jefe de Atracción /Analista de Atracción	Consulta Cifin en PDF
19		<u>¿El candidato aprueba las consultas centrales</u>	

Riesgo?

Si, continúe con la actividad N°20

No, enviar correo de agradecimiento al candidato y fin del procedimiento.(...) (subraya fuera de texto).

Como se observa, dentro del proceso de selección de personal para la contratación laboral de la entidad bancaria que facilito su política, es de gran importancia realizar la consulta a las centrales de riesgo del candidato a la vacante ofertada por la entidad, de tal suerte que si por algún motivo el candidato no llega a autorizar su consulta a centrales de riesgo, el mismo inmediatamente queda descalificado para el cargo al que estaba aspirando, o si este mismo candidato llegase a autorizar dicha consulta, pero resultare tener un reporte negativo en la central de riesgo, este, podrá continuar en el proceso pero deberá ponerse al día antes de la contratación laboral; cosa que resulta un poco ilógico ya que, acudiendo a la buena fe, se entendería que si un trabajador colombiano esta “reportado” y fuera del hecho está buscando empleo, es porque dicho trabajador no ha tenido económicamente para pagar su obligación y esto, con motivo de un posible desempleo, situación que seguramente esté buscando subsanar con un nuevo empleo, resultando así muy difícil que sin haber devengado aun el primer salario, pueda pagar la obligación que tiene en mora.

3.2. Métodos alternativos, que podrían remplazar la consulta en las bases de datos en los procesos de selección de personal.

Teniendo en cuenta, que el fin de realizar la consulta a las bases de datos de los candidatos a una vacante ofertada por una entidad del sector financiero, es el de obtener un perfil que pueda considerarse como ejemplo en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones financieras, esta estrategia, estaría contrariamente descartando con una simple consulta, las herramientas establecidas para realizar un estudio del comportamiento laboral y personal de un candidato, herramientas estas, como lo son la entrevista, pruebas psicotécnicas y la visita domiciliaria, que

realmente tienen como objetivo el de medir y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto determinado, evaluar o calificar sus aptitudes, experiencias laborales, estilo de vida y habilidades, que lo puedan llevar a encajar en la empresa. (FERRER, 2014)

En tal sentido, métodos como el de las distintas clases de entrevista que se dan en un proceso de contratación laboral, las pruebas psicotécnicas y la visita domiciliaria, si quiere observarse como vive el candidato en un proceso de selección, podrían remplazar a la consulta a las centrales de riesgo, que realiza el empleador en los procesos de selección de personal para la contratación laboral y para tal fin a continuación se definirá y se indicaran que objeto tiene cada uno de estos métodos:

Entrevista: La entrevista de selección puede definirse como una comunicación formalizada de interacción por medio del lenguaje, generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador) donde se produce un intercambio de información a través de preguntas, demostraciones, simulaciones o cualquier técnica que permita categorizar y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo. (UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CARTAGENA - Servicio Estudiantes y Extensión Universitaria , 2017).

Durante un proceso de selección de personal, suelen realizarse varias entrevistas, que tienen por objeto evaluar e identificar varias rasgos, aptitudes y capacidades del candidato, por ejemplo, la entrevista preliminar se realiza para establecer un primer contacto y generalmente posteriormente se pasa a la realización de las pruebas y más adelante se realizarán más entrevistas, las cuales tienen como objetivos los siguientes:

Conocer al candidato.

- a) Probar sus actitudes personales.
- b) Corroborar que la información que se ha obtenido sobre el candidato en las pruebas anteriores es correcta.
- c) Verificar la personalidad y compatibilidad con el ambiente de trabajo.
- d) Disposición de los candidatos al puesto de trabajo una vez que se le ha proporcionado más información sobre el mismo (tareas a realizar, horario, salario, etc).
- e) Evaluar las competencias del candidato para el desarrollo eficaz del puesto.

Pruebas Psicotécnicas: Estos test de selección son un conjunto de exámenes aplicados a los candidatos a un puesto de trabajo con los que se busca aportar elementos que ayudan en la toma de decisiones frente a un proceso de selección, además de conocer y predecir la futura conducta laboral de la persona.

Estas pruebas son claves para que los encargados de recursos humanos puedan determinar si la capacidad de reacción y la aptitud son las necesarias para la vacante. Precisamente en ellas se evalúa la aptitud verbal, numérica, administrativa, el razonamiento, nuestros valores, rasgos de nuestra personalidad o nuestra memoria. (Manpower Group Colombia, 2016)

Visita Domiciliaria: También es llamada entrevista familiar, ya que si el candidato vive con su familia, esta también hará parte de la entrevista.

Esta visita tiene como finalidad, evaluar y confirmar el grado de confiabilidad de los datos entregados por el aspirante a través del proceso de selección que van ligados en la hoja de vida, con el fin determinar si el perfil del candidato se ajusta al cargo para el que se postuló, hay ciertos aspectos a evaluar en la visita que van a reflejar su nivel y calidad de vida como: la situación

económica, el estado de la vivienda, la dinámica de la familia, la información de identidad del candidato y posible influencia de grupos delincuenciales.

Así las cosas, se evidencia, que métodos alternativos para sustituir a la consulta de las centrales de riesgo que es realizada por los empleadores a los candidatos aspirantes a ocupar una vacante en sus empresas, como parte de los procesos de selección de personal, existen y ya hacen parte de dichos procesos, lo que hace irrelevante y caprichoso por parte de las entidades del sector financiero, consultar las bases de datos de los trabajadores colombianos en los procesos de selección y más aún, que de los resultados arrojados por dicha consulta, dependa el acceso o no al trabajo al cual está aspirando este trabajador colombiano.

CONCLUSIONES

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 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.

Las labores desarrolladas por nuestros aborígenes (la casa y la pesca) ampliados estos como labor social, fue reemplazado con la llegada de los españoles ya que estos esclavizaron y obligaron a los nativos a realizar labores para el beneficio de los ibéricos, Esta situación continuo hasta el 1º de enero de 1852, bajo el mandato de José Hilario López quedo abolida la esclavitud en Colombia; generando con ella, la aparición de algunas leyes sociales, el trabajo dejo de ser denigrante y pasó de ser un castigo a una labor propia del ser humano que ayudaba a la subsistencia del trabajador y su familia; con el transcurrir del tiempo, al verse sin una buena remuneración y con jornadas de trabajo extremas, los trabajadores de un mismo oficio se fueron uniendo hasta crear corporaciones.

En 1886 la Constitución Colombiana, escrita en el Gobierno del doctor Rafael Núñez, se evidencia un asomo del trabajo como derecho, el cual, en un intento de aquel gobernante, de fortalecer la libertad y el bienestar de los trabajadores, como la represión y la fuerte vigilancia sobre las formas asociativas de los trabajadores, integro a la constitución de aquella época el artículo 44, que rezaba: “toda persona podrá abrazar cualquier oficio u ocupación honesta sin necesidad de

pertenecer a gremio de maestros o doctores. Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas”.

En la constitución de 1991 artículo 25 el constituyente plasmo este como un derecho fundamental, obligación social, dando la garantía que los pobladores de Colombia gozaran de la especial protección del estado, e igualmente toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Estableciendo las condiciones dignas a las garantías constitucionales como 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.etc

Así las cosas, el concepto de trabajo, es entendido como aquella base fundamental de la sociedad, en donde los seres humanos como parte de su desarrollo y crecimiento personal está el hecho de nacer, crecer, capacitarse y conseguir un trabajo en donde pueda aplicar aquellos conocimientos adquiridos en su formación académica, de tal forma que pueda subsistir y conformar una familia para continuar con el ciclo de la vida.

Es así, que teniendo como base el derecho al trabajo como derecho fundamental, se determinó en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, políticas de trabajo decente; política esta, que va de la mano con la antes descrita y que fue creada y desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, la cual, ha trabajado al interior de sus países asociados, en la implementación de políticas públicas, que les permitan desarrollar el concepto de empleo productivo y trabajo, teniendo a estos como factores claves para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza, Adicionalmente, La Política de Trabajo Decente está orientada a promover la generación de

empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado, Igualmente, a la aplicación de los Estándares Laborales Internacionales que se desprenden de los compromisos asumidos por Colombia en escenarios bilaterales, multilaterales e internacionales, muy especialmente los que tienen origen en la OIT.

En Colombia existen diferentes formas de vinculación para un trabajador a una empresa, dentro de las cuales, se encuentra el contrato laboral, regido por las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo y definido en su artículo 22 como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada subordinación cumpliendo órdenes de la segunda y recibiendo por su labor una remuneración. Son precisamente las palabras “relación contractual cualquiera que sea su naturaleza” que se encuentra en la ley 1266 del 2008 particularmente en su artículo 15 las que nos motivaron a realizar esta investigación teniendo como precedente el concepto de la corte constitucional ante una acción de tutela instaurada por dos señoritas que deseaban ingresar al INPEC ,las cuales fueron rechazadas por su estatura, después de haber pasado y aprobado las pruebas reglamentarias para ingresar a dicha institución, En la Sentencia T-1266 de 2008, la corte dice que el procedimiento de selección de personal es la “Facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las facultades que con ellos se buscan”

El debate aquí, es el acceso al historial crediticio registrado en las bases de datos financieras, con propósitos laborales, como parte del procedimiento de selección de personal para realizar una contratación laboral y como un requisito para poder acceder a un empleo el de tener un buen historial crediticio en las centrales de riesgo, la ley 1266 del 20008 se creó con la finalidad de

desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales relacionadas con la recolección, tratamiento y circulación de datos personales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política, así como el derecho a la información establecido en el artículo 20 de la Constitución Política, particularmente en relación con la información financiera y crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países. Pese a que no son todas las empresas quienes acuden a este mecanismo, en el sector financiero y/o bancario se ha convertido en una práctica común. “Por ejemplo, una entidad financiera. “No tiene “sentido” o mejor dicho, se contrapone, que una persona que esté manejando dinero o que esté en una entidad financiera, no tenga un buen historial crediticio. Entonces, por lo general, los bancos buscan que las personas tengan un puntaje casi que AAA, algunos cargos como los de compras, el financiero, contralor, las personas de contabilidad, los tesoreros, gerentes y jefes de área, tienen un estudio en este sentido. Son personas que deben “dar ejemplo” y ser acordes con su puesto.

Por lo anterior, pudimos concluir que existe una vulneración del derecho al trabajo para las personas que se encuentran registradas en las bases de datos y por tal motivo no pasan un proceso de selección al estar calificando como candidato no apto o como un candidato que posiblemente no de un buen ejemplo a sus compañeros si esta “reportado” en centrales de riesgo, teniendo como criterio de selección y de calificación de las calidades personales y profesionales de un trabajador el tener o no una mora, va en contra del derecho fundamental al trabajo, así como también es un factor de discriminación, y está en contraposición del concepto de la corte constitucional. Cuando no se le permite a una persona reportada en base de datos el acceso a un empleo pues esta nunca podrá salir de la misma y rectificar la información que sobre ella exista al igual que sus antecedentes.

BIBLIOGRAFÍA

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES, T- 167 DE 2015 (Sala 7 de revision de Tutela de la Corte Costitucional 17 de 04 de 2015).

ARDILA, I. (13 de aBRIL de 2015). *¿Que es el Habeas Data?* Obtenido de <http://www.revistapym.com.co/noticias/datos-personales/qu-h-beas-data>

AVILES, A. O. (s.f.). *LA DECONSTRUCCION DEL DERECHO DEL TRABAJO*. ESPAÑA: LA LEY GRUPO WOLTERS KLUWER.

DANE. (13 de Mayo de 2017). *ESTADISTICAS POR TEMA*. Obtenido de Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - Mercado Laboral: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

JURIDICO, A. (21 de DICIEMBRE de 2016). INDAGACIONES PRIVADAS CON FINES COMERCIALES O LABORALES NO PUEDEN AFECTAR LA INTIMIDAD. *CONDICION INTERPRETADORA DEL ARTICULO 55 DEL CODIGO DE POLICIA DE 1970*, pág. 7.

PROCESO PARA SANCIONES EN CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, C - 593 DE 2014 (LA SALA PLENA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 20 de AGOSTO de 2014).

PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA DE HABEAS DATA Y PROTECCION DE DATOS PERSONALES, C - 748 DE 2011 (Sala Plena de la Corte Costitucional 6 de Octubre de 2011).

Sentencia T-277/15, Derecho a la intimidad y al debido proceso (La sala Primera de revision de la Corte Contitucional 12 de 05 de 2015).

Velasco, C. &. (2009). *Apuntes jurídicos sobre la proteccion de datos*. Cali , Colombia.