

**CENTRALES DE RIESGO Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO
EN ENTIDADES FINANCIERAS EN VILLAVICENCIO**

MIGUEL IVÁN AGUIRRE PRIETO

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Facultad de Derecho

Villavicencio, febrero de 2021

**CENTRALES DE RIESGO Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO
EN ENTIDADES FINANCIERAS EN VILLAVICENCIO**

**Trabajo de grado presentado por Miguel Iván Aguirre Prieto, bajo la dirección de la
Dra. Yudy Andrea Carrillo Cruz, como requisito parcial para optar al título de
Abogado.**

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Facultad de Derecho

Villavicencio, Meta

AUTORIDADES ACADÉMICAS

Doctora MARITZA RONDÓN RANGEL
Rectora Nacional

Doctor CÉSAR AUGUSTO PÉREZ LONDOÑO
Director de Sede Villavicencio

Doctora CLAUDIA XIMENA GARZÓN ESCOBAR
Secretaria Académica, Sede Villavicencio

Doctora LUZ MARINA MUÑOZ SÁNCHEZ
Decana Facultad de Derecho, Sede Villavicencio

Doctora LAURA MERCEDES MARÍN OCHOA
Coordinadora Centro de Investigación Jurídica, Política y Social

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Villavicencio, febrero de 2021.

Dedicatoria

El anhelado día llegó, hoy estoy escribiendo las últimas notas del trabajo de grado para acreditarme como abogado, mis sentimientos son de alegría y satisfacción por haber cumplido una parte importante de mi plan de vida, ser un profesional del derecho.

Tengo que empezar dando gracias a Dios, por permitir mi existencia y enormemente agradecido a mi madre querida de quien he recibido todo el apoyo a lo largo de estos años, a ella, a Dora Isabel Prieto Lozada, mi guía, mi ejemplo de vida, mi docente, mi consejera y quien ejerce por designios del destino como la mejor mamá-papá, una extraña combinación de las dulces pero enérgicas pautas de vida.

Esta dedicatoria es a ti madre, para decirte que te admiro, por tu tenacidad, capacidad de trabajo, por ser tan emprendedora, tan aguerrida, pero, sobre todo, por nunca dejar de creer en mí, en mis capacidades, en mis posibilidades... este título de profesional como abogado te lo debo a ti, a tus ganas, a tu perseverancia para verme graduado, este triunfo más que mío, es tuyo, te lo mereces.

Gracias y que lleguen hasta el cielo, a mi papá, pues sé que desde el lugar en que Dios te tenga me has guiado por el camino correcto, por el camino del bien, sabes que son muchos los momentos en que me has hecho falta, pero sabes que dejaste a tu mejor aliada para que cumpliera lo que juntos planearon para nosotros. Tus recuerdos aún están frescos en mi mente de niño, de allí nunca desaparecerán, aún me entristece tu partida, hoy he tenido lágrimas en mis ojos al escribir esta nota, me hubiera gustado compartir más contigo, disfrutar estos triunfos que son tuyos y de mi madre, pero sé que eres mi ángel de la guarda, mi centinela y que intercedes por mí cuando he necesitado ayuda celestial, padre te llevo siempre en mi alma y en mi corazón.

A ti Yeison Ramírez Saldarriaga, mi compañero de vida, a quien Dios puso en mi camino para que nos apoyáramos mutuamente, para caminar juntos, vivir momentos felices y difíciles, tener gratificantes aventuras, mi socio, esa persona con la cual formamos un equipo de trabajo fuerte y sólido, gracias Ye, por ser mi soporte emocional y sentimental, sé que de la mano de Dios, venceremos las dificultades que la vida nos depare, sé que nos esperan muchos desafíos, estamos hechos para grandes cosas.

A Juan Manuel Aguirre Prieto, alias “Hermano” gracias por ser tan especial conmigo y brindarme la oportunidad de ser tu hermano mayor, por hacerme sentir en ocasiones tu escudo protector, tu guía y sobre todo por la dedicación que mostraste en el camino que seguiste para hacerte profesional; te convertiste en mi ejemplo a seguir, pues ver la alegría en el rostro de mi madre cuando te llamaron a recibir tu título de Ingeniero Electricista, fue motivación para retomar mis estudios.

A mi abuelita, quien no necesita decir nada y me entiende con sólo mirarme a los ojos, a mis tíos y demás familiares que siempre creyeron en mí y brindaron su apoyo absoluto a pesar de las circunstancias.

Finalmente, a mis amigos, compañeros de trabajo, colegas del primer y del segundo intento para sacar este proyecto adelante gracias por nunca irse, por estar siempre presentes, por sus consejos para que terminara la carrera, como ven, sí lo logré amigos míos.

Agradecimientos

En esta oportunidad quiero dar agradecimientos a la Doctora Claudia Ximena Garzón Escobar, directivos, docentes y colaboradores de la Facultad de Derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio, quienes a través de sus buenas gestiones me brindaron la opción y oportunidad de retomar mis estudios profesionales.

A la Doctora Yudy Andrea Carrillo Cruz, asesora de este trabajo de grado por su dedicación y compromiso, junto a la Doctora Laura Mercedes Marín Ochoa, coordinadora del Centro de Investigación Jurídica, Política y Social de la Facultad, quien desde cuando conoció la temática del trabajo de grado, hace más de año y medio, mostró interés y me motivó a seguir adelante.

A todas las instituciones, organismos, entidades estatales y financieras que contribuyeron facilitando información y aclaraciones, necesarios para analizar y alcanzar los objetos trazados en mi trabajo de grado.

En especial a mi madre Dora Isabel Prieto Lozada, a ti Yeison Ramírez Saldarriaga por ser mi apoyo y guías en redacción, corrección y creatividad en este trabajo de grado.

Finalmente, a todas aquellas personas, colegas, compañeros, conocidos y amigos que me brindaron soporte y sacaron un poco de su tiempo para brindarme sus experiencias de vida en el tema tratado en este trabajo de grado.

Muy agradecido con el producto final y el logro alcanzado.

Tabla de contenido

Resumen.....	11
Abstract.....	12
Introducción.....	13
1. Aspectos básicos de la investigación	15
1.1. Justificación y planteamiento del problema.....	15
1.1.1. Formulación de la pregunta problema.....	16
1.2. Marco teórico y estado del arte	17
1.2.1. El derecho al trabajo.....	17
1.2.2. La igualdad en el derecho al trabajo.....	23
1.2.3. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	25
1.2.4. Central de riesgo.	27
1.3. Objetivos.....	30
1.3.1. Objetivo general.....	30
1.3.2. Objetivos específicos.....	31
1.4. Metodología	31
1.4.1. Enfoque para la recolección de la información.....	31
1.4.2. Tipo de investigación.	31
1.4.3. Población y muestra.	32
1.4.4. Instrumento para recolección de información.....	33
1.4.5. Procedimiento.	33
2. Centrales de riesgo en Colombia	35
2.1. Principales centrales de riesgo en Colombia.....	37

2.1.1. Central de información CIFIN.....	38
2.1.2. DataCrédito.....	39
2.2. Estructura.....	40
2.3. Reportes y permanencia de la información.....	41
2.4. Score de Crédito.....	45
2.5. Mecanismos para la consulta del historial crediticio.....	46
3. Contratación en las entidades financieras de Villavicencio.....	49
4. Derecho al trabajo teniendo en cuenta los requisitos exigidos por las entidades financieras	58
5. Conclusiones.....	66
6. Recomendaciones.....	68
Referencias.....	69
Anexos.....	75

Lista de figuras

Figura 1. Solicitud o firma de consentimiento para revisar su estado ante Centrales de Riesgo (Datacredito o Cifin Transunion) en el proceso de selección de una oferta laboral en entidades financieras o bancarias	51
Figura 2. Presentación a un proceso de selección para un cargo ante entidades financieras o bancarias, estando reportado negativamente en centrales de riesgo.	52
Figura 3. Ocupación de la vacante en el proceso de selección estando reportado en centrales de riesgo	53
Figura 4. Creencia sobre el nivel de influencia de los reportes negativos o historial crediticio ante Centrales de Riesgo para vincularse laboralmente en una entidad financiera o bancaria.....	54
Figura 5. Creencia que se atenta contra el derecho fundamental al trabajo cuando las entidades financieras o bancarias solicitan en su proceso de selección y contratación de personal el historial crediticio ante las centrales de riesgo.....	55

Resumen

El estudio tiene como fin determinar la afectación del derecho al trabajo de las personas que aspiran a un cargo en el sector financiero en la ciudad de Villavicencio por cuanto las entidades financieras exigen no estar reportados en las centrales de riesgo, para lo cual se llevó a cabo una investigación de enfoque cualitativo, desarrollando un análisis normativo y jurisprudencial, acudiendo a la consulta de documentos impresos y electrónicos como principales instrumentos de investigación, aunque también se aplicó una encuesta dirigida a personas que han pasado por el proceso de selección de personal ante una entidad financiera.

Los resultados del estudio permitieron el examen de las características del funcionamiento de las centrales de riesgo en el sistema económico colombiano teniendo en cuenta la normatividad vigente. También se identificó la normatividad y los procesos de selección de personal en las entidades financieras en la ciudad de Villavicencio, encontrando que las estas empresas tienen en cuenta la información de las centrales de riesgo para escoger a sus trabajadores. Además, se analizó el núcleo esencial del derecho al trabajo para saber si el proceso de contratación del personal en entidades financieras pone en riesgo este derecho.

Como principal conclusión se evidencia la discriminación, por razones económicas, cuando las personas que aspiran a un cargo en el sector financiero en la ciudad de Villavicencio no son contratadas por tener reportes negativos ante las centrales de riesgo.

Palabras clave: Derecho al trabajo, centrales de riesgo, cargos operativos, entidades financieras, Villavicencio.

Abstract

The purpose of the study is to determine the impact on the right to work of people who aspire to a position in the financial sector in the city of Villavicencio, since financial entities require not to be reported in the credit bureaus, for which it was carried out carry out a qualitative approach research, developing a normative and jurisprudential analysis, consulting printed and electronic documents as the main research instruments, although a survey was also applied to people who have gone through the personnel selection process before a financial entity.

The results of the study allowed the examination of the characteristics of the operation of credit bureaus in the Colombian economic system, taking into account current regulations. The regulations and personnel selection processes in financial entities in the city of Villavicencio were also identified, finding that these companies take into account the information from the credit bureaus to choose their workers. In addition, the essential core of the right to work was analyzed to find out if the process of hiring personnel in financial institutions puts this right at risk.

As the main conclusion, discrimination is evidenced, for economic reasons, when people who aspire to a position in the financial sector in the city of Villavicencio are not hired because they have negative reports before the credit bureaus.

Keywords: Right to work, risk centers, operational positions, financial entities, Villavicencio.

Introducción

Hoy en día la selección de personal, constituye un importante instrumento para las empresas, 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 (Chiavenato, 2007).

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, no debería ser un problema para obtener un cargo laboral, así lo ha establecido el Ministerio del Trabajo en la circular 02EE201900000009694 de 2019, sin embargo, en el mecanismo de selección y en los procesos de contratación de las entidades bancarias, se podría estar afectando el derecho al trabajo de las personas que aspiran a un cargo en el sector financiero en la ciudad de Villavicencio por cuanto estas entidades exigen no estar reportados en las centrales de riesgo.

El presente documento se encuentra conformado por seis capítulos, siendo el primero los aspectos básicos de la investigación, donde se aborda el problema que originó la investigación, la importancia y beneficios de desarrollar el estudio, así como los objetivos, marco de referencia y metodología aplicada.

En el segundo capítulo es dedicado al examen de las características del funcionamiento de las centrales de riesgo en el sistema económico colombiano teniendo en cuenta la normatividad vigente, para lo cual se parte de las generalidades de dichas empresas, para posteriormente profundizar sobre los procedimientos y su relación normativa.

Seguidamente, el tercer capítulo es desarrollado entorno a la identificación de la normatividad y los procesos de selección de personal en las entidades financieras en la ciudad de Villavicencio para identificar si tienen en cuenta la información de las centrales de riesgo, para escoger a sus trabajadores; para ello, se hace inicialmente abordaje general del derecho al trabajo desde los principios de igualdad y dignidad, para luego presentar los resultados de la encuesta aplicada a quienes en algún momento fueron candidatos a un puesto de una entidad financiera en la capital del Meta, para luego analizar sus respuestas, así como la de los derechos de petición formulados a las entidades financieras para obtener su versión del tema.

En el cuarto capítulo se analiza el núcleo esencial del derecho al trabajo para saber si el proceso de contratación del personal en entidades financieras pone en riesgo este derecho, para ello se acude a variedad de sentencias referidas al derecho al trabajo, así como a los principios de igualdad y dignidad en el trabajo.

Por último, en los dos restantes capítulos se consignan las conclusiones que se llegaron con la investigación y se formulan las pertinentes recomendaciones.

1. Aspectos básicos de la investigación

1.1. Justificación y planteamiento del problema

En Colombia, con la entrada en escena de la Constitución Política del año 1991, quedó expresamente consagrado el derecho a la intimidad, en su artículo quince, como un derecho fundamental (Calle, 2009). No obstante, por más de un cuarto de siglo (27 años en total) se trató de reglamentar lo concerniente a las obligaciones de información dentro de las relaciones de consumo en el sector financiero, la cual fue diversa, pues para ello se debería acudir a las pautas consagradas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (Decreto 663 de 1993) y su norma modificatoria, la Ley 795 de 2003, hasta circulares del ente regulador, como la Circular Básica Jurídica 007 de 1996, que desarrolla las normas sobre competencia y protección al consumidor financiero, lo que para Monsalve y Rodado (2010) se caracterizó por ser una reglamentación escasa, general e inadecuada.

Fue solo hasta la expedición y entrada en vigencia de la Ley 1266 de 2008 que se reglamento lo relativo a la información financiera, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países (Congreso de la República, 2008a). No obstante ha habido variedad de debates entorno a las tensiones entre el derecho de la comunidad, o de parte de ella –como es el caso del sector financiero- a la información, y el derecho de todo ciudadano a su intimidad, así como de los diferentes criterios que deben usarse para resolver este “conflicto de intereses” (Nieto y Gómez, 2016; Jiménez, 2014).

Aunque, hay algunos aspectos que son de importancia y no se han tocado, como por ejemplo el reporte crediticio y las oportunidades laborales, pues actualmente el historial crediticio no solamente está siendo utilizado para otorgar créditos, sino también para las empresas en el proceso de selección de personal a ser contratado, ya que no solo basta con contar

con un título académico, una buena hoja de vida, experiencia laboral, sino también un buen comportamiento con los créditos o demás compromisos financieros, que adquiere con el paso de los años.

De acuerdo a la experiencia del autor en las entidades financieras o en todas aquellas empresas que pueden requerir de un manejo de dinero o relacionamiento con deudas, por lo general tienen como regla en su proceso de selección de personal, el solicitar al candidato autorización para revisar su historia financiera, aunque esta estrategia no es aplicada para todas las posiciones o cargos en una empresa, sino especialmente para los de compras, contralor, el financiero, el personal de contabilidad, los tesoreros, gerentes y jefes de área, pues tienen la política que en estos cargos deben de haber personas que deben “dar ejemplo” y ser acordes con su puesto, lo cual es meritorio y loable a nivel corporativo, más sin embargo se estima que se está vulnerando el derecho al trabajo de los candidatos con reportes negativos ante centrales de riesgo.

Es de anotar que por lo general para que una empresa revise el historial crediticio del candidato aspirante al cargo, debe haber una previa autorización de esta persona en la que establece que es consciente que va a ser consultado y que no tiene inconveniente con que eso sea así; de lo contrario la empresa por ley no puede ver su registro, no obstante, el candidato es desechado por no cumplir con este requisito, por lo cual la persona se ve forzada a firmar la constancia de solicitud de datos, lesionando sus derechos.

1.1.1. Formulación de la pregunta problema.

Por lo anterior el presente estudio se enfoca en responder el siguiente interrogante: ¿existe discriminación, por razones económicas, cuando las personas que aspiran a un cargo en el sector financiero en la ciudad de Villavicencio no son contratadas por tener reportes negativos ante las centrales de riesgo?

1.2. Marco teórico y estado del arte

1.2.1. El derecho al trabajo.

En el plano internacional, se constituyó la Organización Internacional del Trabajo (1919) por medio del Tratado de Versalles, que también recogió una serie de principios fundamentales para el mundo del trabajo. Posteriormente, casi al final de la Segunda Guerra Mundial, los Estados Miembros de la OIT elaboraron la Declaración de Filadelfia (1944), donde ampliaron las funciones del organismo internacional y especialmente señalaron la importancia del respeto de los derechos laborales básicos en las sociedades contemporáneas.

Por eso no fue una sorpresa que un grupo selecto de derechos laborales fuese incluido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y que su inclusión se reafirmase en los posteriores instrumentos internacionales de derechos humanos. Se entendió que el mundo del trabajo donde se desenvolvían los seres humanos tenía que ser protegido por un conjunto de derechos laborales básicos que asegurase el respeto de la dignidad humana.

Es de anotar que desde la Declaración Universal y con los posteriores Pactos Internacionales de 1966 se produce un cambio cualitativo dentro de la dogmática jurídica internacional, un grupo de derechos laborales son incluidos dentro del listado de derechos humanos, elevándolos a la cúspide de los derechos básicos. Así como se produce este reconocimiento normativo, también se inicia el cuestionamiento sobre su adopción, en especial sobre el supuesto exceso en el listado de derechos laborales consagrados como derechos humanos (Canessa, 2006).

El trabajo considerado como un hecho social trascendental, origina la necesidad de regulación normativa y es por esta razón que surge dentro del Derecho la rama del Derecho del Trabajo.

Existen muchas definiciones sobre el Derecho del Trabajo, aunque para fines de esta investigación se rescatan solo algunas emitidas por conocidos estudiosos del derecho. Por ejemplo, el Dr. Gonzalo Trigoso, ya citado, manifiesta que el Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que regulan las relaciones del trabajo subordinado y dependiente e indispensable al sistema Capitalista de producción (Mariscal, 2013).

A su vez, García (1985), manifiesta que en sentido amplio (*latu sensu*), el derecho laboral es el conjunto de normas regulares de las relaciones nacidas de la prestación de servicios, personal, libre, por cuenta ajena, remunerado y en situación de subordinación o dependencia, cita de y en sentido restringido (*strictu sensu*).

El trabajo, según el Código Sustantivo del Trabajo, es “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Congreso de la República, 1951; art. 5).

El trabajo cuando es productivo se encamina a reportar un beneficio económico, en pocas palabras el sujeto que cumpla con la labor, espera obtener un provecho económico. Cuando se refiere a un beneficio económico se trata del dinero obtenido por la tarea realizada o también a un objeto, siempre y cuando tenga valor económico y que no esté prohibido en el mercado.

El derecho a trabajar se entiende como el derecho de toda persona a realizar una actividad lícita que le permita obtener medios que le garanticen a ella y a su familia una vida digna. En tal sentido, se debe reforzar esta garantía a todas las personas, con mayor énfasis en quienes no tienen trabajo y se encuentran en la búsqueda de un contrato laboral. Los derechos laborales apuntan a que el trabajo se desarrolle en condiciones justas, equitativas y satisfactorias que garanticen todos los derechos humanos, y de esta forma se orienta hacia las personas que poseen un trabajo o desarrollan una labor (Molina, 2007).

Es de anotar que en la presente investigación se parte de la hipótesis que los requisitos que se exigen las entidades financieras con presencia en Villavicencio en ocasiones no son justos, especialmente con la persona que se encuentra con reporte negativo ante las centrales de riesgo, pues muchas veces incumple su obligación financiera no por gusto propio o por irresponsabilidad, si no por que no tiene los medios económicos para realizarla.

Seguidamente, y con la intención de reflejar una estructura integral de la dimensión individual del derecho al trabajo, se describen sucintamente cada uno de los componentes básicos e interdependientes que le asisten a este derecho:

1.2.1.1. Disponibilidad.

La disponibilidad se refiere a que el Estado cuente con “servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1990; párr. 12).

Este componente de disponibilidad puede subdividirse a su vez en tres aspectos básicos: 1) trabajo libremente escogido o aceptado; 2) política de empleo y ocupación; y 3) orientación y formación técnica-profesional para el trabajo.

1) El derecho al trabajo comprende que el trabajo sea libremente escogido o al menos aceptado. Es decir, que la persona cuente con la libertad de escoger el trabajo que va a desarrollar o que acepte libremente el trabajo que le es ofrecido. Con el fin de alcanzar tal objetivo, el Estado debe disponer de medidas para evitar la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso. Entendido este último, como toda actividad o servicio que se exige a un individuo sin que se ofrezca voluntariamente para ello o lo acepte bajo la amenaza de una pena (Molina, 2007).

2) El derecho al trabajo supone la existencia de una política nacional que promueva el empleo y la ocupación, en igualdad de oportunidades y de trato que permita el acceso de todas

las personas al mercado de trabajo. El Estado tiene la obligación de adoptar medidas, programas, normas y técnicas dirigidas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva que garantice el logro del pleno empleo, como lo señala el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “PIDESC” y el Protocolo de San Salvador. Es decir, que se propicie la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, como lo establece la Constitución Política (Molina, 2007).

3) El derecho al trabajo supone la disponibilidad de una política de orientación y formación técnica y profesional para el trabajo. Como lo señala el PIDESC y el Protocolo de San Salvador, el Estado tiene la obligación de adoptar medidas para la orientación vocacional y el desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional. Así mismo, la Constitución Política establece para el Estado la obligación de garantizar la capacitación y el adiestramiento de todas las personas y debe ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (Molina, 2007).

1.2.1.2. Accesibilidad.

La accesibilidad apunta a que el mercado de trabajo sea accesible a todas las personas, sin ninguna discriminación y con igualdad de oportunidades. A su vez este componente se subdivide en tres elementos: 1) no discriminación; 2) accesibilidad física; y, 3) acceso a la información.

1) El derecho al trabajo implica que no se realice ningún tipo de discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por los motivos de discriminación internacionalmente prohibidos: sexo, raza, orientación sexual, estado civil, color, idioma, opinión política, religión, origen nacional o social, nacimiento, estado de salud, entre otros. El Estado tiene la obligación de garantizar la aceptación y el cumplimiento de la política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

Igualmente, debe derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones administrativas que sean incompatibles con dicha política, tal y como lo señala el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo “OIT” relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Este elemento es particularmente relevante frente a sujetos o grupos que por lo general son discriminados en el acceso al empleo, como las mujeres, las personas con discapacidad, los adultos mayores, los indígenas, los afrodescendientes, las personas en situación de desplazamiento y las personas infectadas por el VIH/sida; y para asuntos de esta investigación se quiere identificar si existe discriminación en las entidades financieras de Villavicencio por exigir la consulta en centrales de riesgo (Molina, 2007). Pese a todo lo anterior, en la normatividad internacional es nula la visualización de la situación económica como un elemento discriminatorio que lesiona el derecho al trabajo, lo que permite un vacío jurídico por el cual las empresas del sector financiero se tratan de apoyar para solicitar el historial crediticio .

2) El derecho al trabajo supone la garantía para todos los trabajadores de tener accesibilidad física al sitio de trabajo. Esta dimensión es relevante para las personas con discapacidad, quienes pueden ver limitado su derecho al trabajo por dificultades en el acceso al mismo. En efecto, el Estado tiene la obligación de velar por su integración a la sociedad, lo que incluye adoptar medidas para garantizar a este grupo poblacional obtener y conservar un empleo adecuado a sus necesidades especiales (Molina, 2007).

3) El derecho al trabajo incluye la posibilidad de “procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1990; párr. 12, literal b). La accesibilidad a la información también implica la garantía de los trabajadores a ser

plenamente informados sobre sus derechos y sobre los riesgos que para su salud pueda entrañar su trabajo (Molina, 2007).

1.2.1.3. Aceptabilidad y calidad.

La aceptabilidad y la calidad significan garantizar el derecho en condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo. Tales condiciones mínimas deben permitir asegurar a los trabajadores la calidad adecuada en el trabajo para la satisfacción de todos los derechos humanos. En este sentido, el Estado debe garantizar a todas las personas su derecho a condiciones adecuadas en el trabajo. Especialmente, estas condiciones deben respetar los derechos humanos de las minorías, grupos poblacionales específicos y sujetos de especial atención (Molina, 2007).

Considerando los instrumentos internacionales de derechos humanos, las condiciones adecuadas pueden agruparse por materias, de la siguiente manera: 1) derechos relacionados con la limitación razonable de la jornada, el disfrute del descanso, el tiempo libre y las vacaciones periódicas pagadas; 2) la existencia de regímenes disciplinarios adecuados; 3) el ascenso y la promoción en el empleo con base únicamente en la capacidad y tiempo de servicio; 4) el salario o la remuneración adecuada, que incluye la aplicación del principio de “a trabajo igual salario igual”; 5) el desarrollo del trabajo en condiciones seguras y de higiene laboral; 6) la estabilidad en el empleo; y 7) la igualdad en el trato o no discriminación en el trabajo (Molina, 2007).

La Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales enuncia en particular como condiciones dignas y favorables de trabajo las “condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo” (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2005; párr. 18).

Todos los componentes señalados son esenciales e interdependientes para la realización del derecho al trabajo y los derechos en el trabajo. Son esenciales porque, si falta alguno de

ellos, el derecho humano se desnaturaliza, y son interdependientes toda vez que la observancia de uno de los elementos determina el cumplimiento de los otros y en últimas, afecta la realización integral del derecho. En definitiva, la inexistencia de uno de los elementos esenciales conlleva una violación del derecho al trabajo, pues estos elementos recogen las garantías mínimas necesarias para la satisfacción plena del derecho al trabajo como derecho humano fundamental.

1.2.2. La igualdad en el derecho al trabajo.

La igualdad formal de los trabajadores (obreros/empleados) ante la ley. A los dogmas del liberalismo clásico importaban la igualdad entre las partes del contrato y la igualdad entre quienes eran considerados ciudadanos. Por eso, a partir del momento en que a los trabajadores les fue reconocida la ciudadanía se plantea la igualdad de ellos “ante la ley”, dentro del ámbito laboral (Molina, 2016).

La “igualdad ante la ley” señalada por la norma transcrita, tiene el alcance de igualdad bajo el puro concepto liberal: una igualdad formal de los trabajadores. La ley laboral impera sobre todos los trabajadores que sean sus destinatarios, tendrán los derechos que les correspondan, pero en función de las diferencias que la misma ley establezca con referencia a su carácter de obreros o de empleados, y, con base en ellas, los jueces administrarán justicia por igual (Molina, 2016).

El principio constitucional de igualdad de los trabajadores está desarrollado por el Convenio Internacional del Trabajo número 111 -aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967 y ratificado en 1969-, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dicho Convenio es pues en Colombia fuente de derecho de aplicación directa en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, al decir: "los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna", cuyo contenido es norma

interpretativa de los derechos constitucionales en virtud del artículo 93 de la Carta Fundamental (Comisión Nacional Constituyente, 1991). El artículo 1o. del Convenio citado dice:

1. A los efectos de este convenio, el término 'discriminación', comprende:

A) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades, 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" (subrayas no originales).

El artículo 2º del Convenio dispone:

Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional, que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (Corte Constitucional, 1992; p. 6)

Por otra parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, que entró en vigor el 3 de enero de 1976, fue aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1.968 y ratificado el 29 de octubre de 1969 que consagra:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

(Corte Constitucional, 1992; p. 7)

De las simples lecturas de las normas se comprende su sentido de consagrar la igualdad de oportunidades en materia de empleo y de ocupación.

Como se podrá observar las diferencias objetivas no generan discriminación, a partir del principio según el cual las situaciones comparables no se tratan en forma diferente y las situaciones diferentes se tratan en forma desigual.

Así se deduce claramente tanto del texto del artículo 1o. numeral 2º del Convenio OIT, que permite establecer distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para el empleo, como de las consideraciones de tiempo de servicio y capacidad, de acuerdo con el artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

1.2.3. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Colombia ha ratificado los convenios fundamentales de la OIT, a saber: el 29 sobre el Trabajo Forzoso, el 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, el 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, el 100 sobre Igualdad de Remuneración, el 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, el 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, el 138 sobre la Edad Mínima, y el 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil; en los cuales se consignan los principios y derechos fundamentales del derecho al trabajo, siendo estos:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil.
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Siendo todos de gran importancia, no obstante, para asunto de la presente investigación se profundiza en el principio de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; al respecto hay que señalar que el artículo 13 de la Constitución Política estipula la igualdad ante la ley y la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Y el artículo 43 consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre la mujer y el hombre, agregando que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Es de anotar que se han proferido varias normas para garantizar este derecho, entre ellas se destaca la Ley 931 de 2004, que tiene como objeto la protección estatal a los derechos de los ciudadanos de ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo. Asimismo, contempla que las convocatorias públicas o privadas para acceder a un empleo no pueden señalar limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica.

En 2008, la Ley 1257 se dictó para adoptar "normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización" (Congreso de la República, 2008b; art. 1), estableciéndose, entre otros derechos, "no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes" (Congreso de la República, 2008b; art. 7), y ordenando la implementación de ciertas medidas en distintos ámbitos, como en el laboral.

La finalidad de la Ley 1496 de 2011 es la garantía de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y la eliminación de cualquier forma de discriminación en materia de retribución salarial.

La Ley 1482 de 2011 trata sobre la garantía de la protección de los derechos de las personas que son transgredidos a través de actos de racismo o discriminación, para los que se contemplan prisión y multa; aunque, para fines del presente estudio, se estudiará la discriminación por razones económicas toda vez que su contratación está sujeta a la verificación de las centrales de riesgo.

Todo ello permite concluir que, por lo menos "en el papel", Colombia sí está haciendo esfuerzos para erradicar la discriminación de todo tipo; no obstante, la normatividad no menciona directamente la discriminación económica para obtener un empleo por razones de no poder pagar a tiempos sus obligaciones, es por ello que en la presente investigación se estudiará concretamente si este esfuerzo se traduce en el derecho al trabajo de aspirantes a cargos operativos en entidades financieras en Villavicencio, por las consultas en centrales de riesgo.

1.2.4. Central de riesgo.

A las centrales de Riesgo, se reporta toda la información relativa al comportamiento comercial y financiero de las personas. Por lo tanto, dado que el desempeño crediticio de las personas puede ser bueno o malo, podemos encontrar información positiva o negativa. En tal sentido, cabe precisar algo sobre lo que existe gran desconocimiento entre la opinión pública y es que las bases de datos no se pueden confundir con listados de deudores morosos, ya que se registra el desempeño crediticio de las personas, que como se dijo, puede ser positivo o negativo.

Data Crédito es la Central de Información Crediticia, provee soluciones integrales a los principales sectores de la economía para la toma de mejores decisiones en el ciclo de otorgamiento de crédito. En su planeación estratégica esta central de riesgo manifiesta estar comprometida con la innovación, el conocimiento y la confiabilidad en el manejo de la información a través de la administración de la base de datos más completa del país con

información de identificación, localización demográfica, hábito de pago y nivel de endeudamiento de personas naturales y jurídicas (Datacredito, 2017).

Por su parte la Central de Información Transunión (anteriormente CIFIN), tiene como objeto principal la recolección, almacenamiento, administración, suministro y procesamiento de información relativa a los clientes y usuarios de los sectores financieros, real, solidario y asegurador. Su función ha constituido un insumo importante para la gestión del riesgo de crédito de tales sectores (CIFIN S.A.S, 2015).

La ley estatutaria: no reglamenta el derecho a la intimidad en sus diferentes manifestaciones (inviolabilidad del domicilio y de la correspondencia y comunicaciones privadas, sometidas a reserva judicial), pero contiene disposiciones generales especialmente en el hábeas data financiero. Los principios que rigen la Administración de datos son:

- Veracidad o calidad de registro de datos
- Finalidad
- Circulación restringida
- Temporalidad de la información
- interpretación

Aunque los principios rectores de la Ley 1266 de 2008 son:

- Legalidad en materia de tratamiento de datos
- Finalidad
- Libertad
- Veracidad o calidad
- Transparencia
- Acceso y circulación restringida

- Seguridad
- Confidencialidad

De otro lado, al consultar los repositorios institucionales universitarios se pudo identificar que sobre el tema particular de este estudio no se han adelantado investigaciones, sin embargo, si se han realizado en temas conexos, como por ejemplo Naranjo (2013) adelantó un estudio con el fin de conocer sobre los efectos que tiene la medida cautelar de reporte en las centrales de riesgos a las personas morosas en el pago de la cuota alimentaria y la necesidad de la misma en Colombia a partir de la vigencia de la Ley 1098 de 2006, por lo cual realizó una investigación de tipo explicativo, basado en el método análisis-síntesis, recopilando información a través de fuentes secundarias (ley, jurisprudencia, documentos, entre otros) y entrevistas a Comisarios de familia, Fiscales, Jueces de familia. Los resultados permitieron identificar que el reporte en las centrales de riesgos que contempla la parte final del inciso sexto del artículo 129 del Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006), no es una herramienta efectiva que garantice el goce de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes y por el contrario si podría lesionar no solo sus intereses, sino también los de la persona que es reportada en dichas centrales como moroso de la cuota alimentaria.

Por su parte García y Cifuentes (2009) llevaron a cabo el rastreo jurisprudencial de aquellas sentencias hito que han permitido la construcción de la línea jurisprudencial correspondiente al habeas data, clarificando el panorama del inicio posterior desarrollo de este derecho fundamental; para estos los autores realizaron una revisión documental de las principales jurisprudencias proferidas sobre el tema e hicieron un estudio juicioso de la Ley de Habeas Data. Entre las conclusiones de mayor relevancia está que la Ley 1266 de 2008 acogió

gran parte de la jurisprudencia emitida hasta ese momento por la Corte Constitucional, llenando el vacío legal que existía al respecto.

Más recientemente, Salamanca (2016) se propuso establecer el fundamento legal para que una entidad de derecho privado maneje información, de una parte confidencial y de otro lado, información inherente al estatus crediticio cuando se ha sido usuario de cualquier entidad de comercio, para ello llevó a cabo una revisión dogmática, mediante el método deductivo y un enfoque cualitativo. Entre los resultados de mayor relevancia se encuentran la determinación del marco jurídico y las características de las entidades que tiene a su cargo el manejo de la información inherente al estatus crediticio, financiero y comercial de las personas, así como la exposición desde la jurisprudencia de la relación: centrales de riesgos–derechos fundamentales. En conclusión, las centrales de riesgo al no tener un origen ya sea constitucional o legal, no tienen carácter estatal, y por el contrario pertenecen a la esfera del sector privado, pese a ello estas instituciones han venido vulnerando los derechos fundamentales de los colombianos.

A su vez, Rodríguez (2018), buscando establecer el alcance e implicaciones del Artículo 13 de la Ley 1266 de 2008: Habeas Data, en lo relacionado a créditos de vivienda otorgados por parte de entidades bancarias, a personas y usuarios del sistema financiero de los estratos 1, 2 y 3 de la ciudad de Santiago de Cali, realizó una encuesta en la cual, entre otras cosas, preguntó a la población objeto de estudio sobre la creencia de vulneración de derechos fundamentales gracias al registro negativo en centrales de riesgo, a lo cual el 15% de los participantes indicaron que el derecho al trabajo. El estudio concluye que el derecho a la vivienda digna es vulnerado por la condición de la previa consulta en las centrales de riesgo.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la afectación del derecho al trabajo de las personas que aspiran a un cargo

en el sector financiero en la ciudad de Villavicencio por cuanto las entidades financieras exigen no estar reportados en las centrales de riesgo.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Examinar las características del funcionamiento de las centrales de riesgo en el sistema económico colombiano teniendo en cuenta la normatividad vigente.

- Identificar la normatividad y los procesos de selección de personal en las entidades financieras en la ciudad de Villavicencio para identificar si tienen en cuenta la información de las centrales de riesgo para escoger a sus trabajadores.

- Analizar el núcleo esencial del derecho al trabajo para saber si el proceso de contratación del personal en entidades financieras pone en riesgo este derecho.

1.4. Metodología

La metodología a emplear para el desarrollo de la problemática evidenciada, de acuerdo con los objetivos y en general, el proceso de investigación se enmarca en los siguientes aspectos:

1.4.1. Enfoque para la recolección de la información.

De acuerdo a sus características se llevó a cabo un estudio de enfoque cualitativo, pues se acudieron a fuentes secundarias para adelantar un análisis normativo y jurisprudencial a nivel nacional. Es de anotar que según Hernández-Sampieri, Fernández y Batista (2010), el enfoque cualitativo usa la recolección de datos sin medición numérica para descubrir la información pertinente del tema investigado.

1.4.2. Tipo de investigación.

En cuanto al tipo de investigación, el estudio se fundamentó en la investigación descriptiva, jurídica, analítica; los estudios descriptivos según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2010) permiten detallar situaciones y eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta

determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

La investigación jurídica, es entendida como un género el cual comprende múltiples tendencias y enfoques, que es necesaria para el estudio y aplicación del derecho como práctica social, como conocimiento científico, para el académico, para el abogado, el juez, el legislador, el servidor público (Editorial, 2012).

A su vez, la investigación analítica consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos, en donde el análisis es la observación y examen de un hecho en particular (Ruiz, 2006).

1.4.3. Población y muestra.

Como población se tuvo en cuenta a las personas que aspiraron a un cargo operativo al interior de una entidad financiera ubicada en la ciudad de Villavicencio.

Al considerar que no se tiene el número exacto de dicha población, para determinar la muestra se consideró la siguiente fórmula de muestro aleatorio simple para poblaciones infinitas o indeterminadas:

$$n = \frac{p \times q \times Z^2}{e^2}$$

Donde:

n = muestra

p = proporción esperada que cumple las características deseadas (85%).

q = proporción esperada que no cumple las características deseadas (15%).

Z= nivel de confianza esperado (90%).

e= margen de error (5%).

Por lo tanto, al aplicar la fórmula se encuentra:

$$n = \frac{0.85 \times 0.15 \times 0.9^2}{0.5^2} = 138$$

Por lo tanto, la encuesta se publicó en internet y se tuvieron en cuenta los resultados de las primeras 138 personas que respondieron, siendo esta la muestra probabilística considerada en el presente estudio.

1.4.4. Instrumento para recolección de información.

Como fuente primaria de información para examinar las dificultades que se les presenta a los aspirantes a un cargo en una entidad financiera cuando se encuentran reportados en las centrales de riesgo y su relación con el derecho al trabajo, se diseñó y aplicó una encuesta, la cual fue realizada a través de medio virtuales, para ello se le envió la invitación a responder el formulario a la población objeto de estudio.

Para recabar la información de las entidades financieras con presencia en Villavicencio se acudió al derecho de petición, así como a fuentes secundarias, consultando en documentos impresos y electrónicos, para ello se acudió a bibliotecas físicas y virtuales.

1.4.5. Procedimiento.

El estudio requirió de adelantar las siguientes actividades:

- Se inició con la consulta de fuentes de información secundaria, con el ánimo de examinar las características del funcionamiento de las centrales de riesgo en el sistema económico colombiano teniendo en cuenta la normatividad vigente.
- Posteriormente se consultó la normatividad y los procesos de selección de personal en las entidades financieras en la ciudad de Villavicencio para identificar si tienen en cuenta la información de las centrales de riesgo para escoger a sus trabajadores, para ello se les envió un derecho de petición a cada entidad en estudio (ver anexo A).

- Y por último, se analizó el núcleo esencial del derecho al trabajo para saber si el proceso de contratación del personal en entidades financieras con sede en Villavicencio pone en riesgo este derecho.

2. Centrales de riesgo en Colombia

De acuerdo con lo analizado y abordado sobre el tema, las centrales de riesgo son sociedades o agremiaciones de carácter privado en las cuales se registra el comportamiento crediticio, financiero y comercial de las personas que celebran operaciones con entidades financieras, cooperativas y empresas de sector real.

Su regulación legal esta contenida en la Ley 1266 de 2008 y conforme al artículo 17 están sujetas a la inspección y vigilancia de la Superintendencia de Industria y Comercio (Congreso de la República, 2008a).

El objeto de la central de riesgo es el registro de la información crediticia; dicha información se obtiene de los comerciantes y/o entidades bancarias y financieras que reportan mora en las obligaciones que ha adquirido el cuenta-habiente.

Los intervinientes en las centrales de riesgos son: “El Titular de la información. Es la persona natural o jurídica a quien se refiere la información que reposa en un banco de datos y sujeto del derecho de hábeas data y demás derechos y garantías a que se refiere la presente ley” (Congreso de la República, 2008a); y que ante la mora en el pago, es reportado, este documento que bien puede ser en papel físico o por medio de reportes electrónicos, a lo cual la Corte Constitucional adujo:

Conforme a la doctrina jurídica tradicional se ha entendido que documento, en sentido etimológico, es una cosa que docet, esto es, que lleva en sí la virtud de hacer conocer; esta virtud se debe a su contenido representativo; por eso, documento es una cosa que sirve para representar otra. Por otra parte, siendo la representación siempre obra del hombre, el documento, más que una cosa, es un opus (resultado de un trabajo). (Corte Constitucional, 2003a; Sentencia C-356)

Es también considerado como medio de prueba, dado que de él se desprende la información allegada a la central de riesgos, para lo cual dicha información es un soporte jurídico proveniente de los establecimientos de comercio, donde el usuario, o persona ha obtenido, o realizado alguna transacción comercial o de crédito. En Concepto de la superintendencia:

(...) Son sociedades especializadas en el manejo de información sistematizada, que de manera centralizada y de acuerdo a criterios únicos y preestablecidos proporcionan a las entidades vigiladas los datos sobre el comportamiento crediticio de los clientes del sector financiero. La fuente de la información de estas sociedades la constituyen, de una parte, sus entidades afiliadas, y de otra, el reporte de endeudamiento que las entidades vigiladas por la Superintendencia Bancaria le remiten a esta, la cual es presentada en el producto Endeudamiento Global (...) (Super Intendencia Bancaria, 1999; p. 2)

Las centrales de información tienen su fundamento constitucional en los artículos 20 y 15, donde se consagra el derecho a informar y recibir información veraz e imparcial y a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se recojan sobre las personas en bancos de datos de entidades públicas y privadas. Haciendo la aclaración que no versa sobre derechos fundamentales, sino que es partiendo de los artículos 20 y 15 de la Constitución Política de 1991, y según lo establecido en la Ley Estatutaria 1266 de 2008, “por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países” (Congreso de la República, 2008a; párr. 1).

La información atinente a la atención de sus obligaciones por parte de los usuarios del crédito, registrada en las centrales de riesgo, no constituye una sanción, sino una herramienta que dicho sector requiere para evaluar las condiciones del crédito, partiendo del conocimiento real del

riesgo que el solicitante podría representar para el prestamista, conforme a sus hábitos de pago. (Corte Constitucional, 2003b; Sentencia T-592)

Por tanto, las centrales de riesgos son entidades especializadas en el almacenamiento de la información crediticia de las personas, puesto que no solamente registran la vida crediticia de las personas, sino que guardan o registran los incumplimientos o cumplimientos que se adquieren comercialmente. En el ámbito jurídico—comercial existen entidades como Cifin (TrnasUnión) y Datacrédito, las cuales manejan la información crediticia, constituyéndose en una base de datos para el sistema comercial y financiero.

Relacionado con las centrales de riesgo y tema de obligatorio estudio resultan las disposiciones sobre habeas data, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sostenido que la administración de toda base de datos personales está sometida a los llamados principios de administración de datos personales., regulados en forma expresa por la Ley Estatutaria 1581 de 2012 (Congreso de la República, 2012; art. 4) que fueron declarados conforme a la Corte Constitución (2011) mediante sentencia C748 de 2011, a su vez la C-1011 de 2008 afirmó que los principios contenidos en la ley estatutaria de habeas data financiero eran constitucionales y que, además, su aplicación era extensiva a todas las bases de datos personales (Corte Constitución, 2008).

2.1. Principales centrales de riesgo en Colombia

En Colombia hoy en día existen 2 centrales de información financiera que fueron creadas desde el siglo XX, como solución a las diferencias que existían en la información (El Tiempo, 2002). Para el caso del CIFIN, se creó en el año de 1981 como una unidad de negocio adscrita a la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia, en el mes de octubre de 2012, se separó de esta asociación para dar lugar a una empresa comercial dedicada exclusivamente

al tratamiento de información (TransUnion, 2019a). De esta manera se convirtió en una gran fuente de información, para las entidades financieras, ayudándoles a tomar mejores decisiones.

En el mes de febrero de 2016 CIFIN fue adquirida por la compañía TransUnion con una inversión que alcanza alrededor de los 600.000 Millones de pesos. Es una empresa con presencia en más de 33 países, la cual vio una oportunidad de negocio muy grande para expandir su participación internacionalmente (TransUnion, 2019a).

TransUnion, fue creada desde el año 1968 como una empresa de arriendo de vagones, pero un año después adquirieron el Buró de Crédito de Cook County (CBCC) (TransUnion, 2019a). Esta empresa a lo largo de los años se ha convertido en un líder mundial de información y análisis de datos, logrando recopilar suficiente información, para llegar a ser uno de los mayores bancos de datos en el mundo.

Con relación a DataCrédito, es una empresa que cuenta con más de 40 años de experiencia en el mercado, y se encarga de administrar la información financiera en países latinoamericanos como Perú, Venezuela y Colombia (DataCrédito, 2019).

2.1.1. Central de información CIFIN.

CIFIN es una de las compañías autorizadas en Colombia para realizar el proceso de calificación de riesgo de las personas o entidades que adquieren algún servicio comercial o financiero. Sin embargo, con el paso del tiempo, han surgido nuevas exigencias regulatorias en materia de riesgo crediticio, por lo cual su actividad no se limita solo a la administración de información, sino a generar valor agregado de la data, alejándose del concepto básico de central de información, para convertirse en una empresa encarga de realizar un análisis de los datos, procesarlos y de esta manera desarrollar estrategias que permitan brindar solución a los colombianos.

Es importante tener en cuenta que actualmente esta central adquirió el nombre de TransUnion, teniendo en presente que desde 2016 fue vendida a esta compañía. La venta fue realizada, producto de la búsqueda de un inversionista clave, para poder brindar toda la experiencia y conocimiento a nivel mundial, sobre el manejo estratégico de la información, y de esta manera ofrecer un valor agregado por medio de nuevos conocimientos y tecnología de punta, que permitan implementar mejores prácticas con relación al procesamiento de datos en el país. Es así como esta empresa, permite ofrecer servicios adicionales al mercado colombiano, mediante programas y softwares, que facilitan a que los procesos de las compañías obtengan mejores resultados. Todo lo concerniente al análisis de crédito, prevención del fraude y ubicación de clientes potenciales, posibilitan generar credibilidad en el mercado y disminuir el riesgo.

Algunos de las soluciones empresariales que ofrecen esta compañía, se dan mediante software como: CreditVision, Experto, IDVision, Income Estimator, Legal Check, y Ubica Plus (TransUnion, 2009b).

2.1.2. DataCrédito.

Es una empresa del sector privado, la cual recibe toda la información financiera de los ciudadanos por medio de convenios con entidades encargadas del tratamiento de los datos. “DataCrédito provee soluciones integrales que facilitan y agilizan la toma de decisiones comerciales y de crédito de las empresas que otorgan créditos o financian la adquisición de productos o la prestación de servicios.” (Tarapuez, Donneys y Rivera, 2019, p. 358). De esta manera se encarga de procesar toda la información, para poder asignar un puntaje, de acuerdo a las múltiples variables que se utilizan, las cuales intervienen con el riesgo.

Es así como las entidades financieras tienen acceso por medio de DataCrédito a verificar el comportamiento de pago y vida crediticia del solicitante, logrando una toma de decisiones

cada vez más segura, en procura de que el crédito otorgado, pueda regresar a la entidad encargada del financiamiento, dentro de los tiempos establecidos.

2.2. Estructura

Las centrales de riesgo, cuenta con una estructura física, técnica y sistematizada, que les ha permitido tener y llevar un control sobre la vida crediticia de los usuarios del sistema comercial, contando con personal acorde a sus necesidades, y con funciones y responsabilidades que el mismo sistema bancario exige, toda vez, que siendo vigiladas, por la Superintendencia Financiera han de contar y cuentan con una infraestructura, que les ha permitido estar acorde con los lineamientos que el mismo marco jurídico les exige, es decir, la Ley 1266 de 2008 y el Decreto 1727 de 2009 respectivamente.

Se parte del principio que si se establece una entidad como lo son TransUnion o DataCredito, han de ser entidades organizadas conforme a su estructura legal es decir como sociedades en sus diversos, no obstante la citada ley no exige, ni habla de personal, o estructura física de dichas entidades (Salamanca, 2016).

La estructura de estas entidades privadas, está sujeta a la vigilancia, tanto estatal como privada, y al mismo tiempo los procedimientos y el funcionamiento interno está organizado de tal forma que pueden llegar a prevenir y a sancionar cualquier injerencia o conflicto de intereses, cuando de manejar y controlar información privada y confidencial se trata, en aras de asegurar y reservar sus funciones, esto de acuerdo con los postulados que cada una de esas entidades anuncia y propone como medio de control, ante los asociados, o usuarios (Salamanca, 2016).

Desde la óptica del manejo de la información confidencial de los usuarios del sistema comercial, sea este bancario de seguros o económico, la infraestructura de las centrales de riesgo está provista de los sistemas tecnológicos idóneos, modernos y actualizados, a fin de garantizar la adecuada administración de la información que manejan, lo cual les permite generar al mismo

tiempo informes y reportes confiables, y que tienen validez jurídica frente a las necesidades, tanto de los afiliados, como de los reportados (Salamanca, 2016).

Se supone que las centrales de riesgos están acordes con las exigencias de la Superfinanciera, lo que les obliga a desarrollar y mantener los elementos y políticas administrativas, donde se demuestra la estructura organizacional, los procedimientos, los criterios que sobre las bases de datos maneja.

2.3. Reportes y permanencia de la información

Las centrales de riesgo manejan el comportamiento que tengan los clientes o ciudadanos, jurídicos o naturales, dentro del comercio financiero, transacciones comerciales, bancarias y de seguros, y que por ende se autoriza su utilización al momento de establecer o realizar una acción comercial o de seguros (Salamanca, 2016). Información que es utilizada como una herramienta para el análisis del llamado riesgo crediticio, por parte de las entidades comerciales, financieras de bienes y de servicios.

Tabla 1. Tipo de datos que manejan las centrales de riesgo

DATO PERSONAL	DATO PÚBLICO	DATO SEMIPRIVADO
Es cualquier pieza de información vinculada a una o varias personas determinadas o determinables o que puedan asociarse con una persona natural o jurídica. Los datos impersonales no se sujetan al régimen de protección de datos de la presente ley. Cuando en la presente ley se haga referencia a un dato, se presume que se trata de uso personal. Los datos personales pueden ser públicos, semiprivados o privados.	Es el dato calificado como tal según los mandatos de la ley o de la Constitución Política y todos aquellos que no sean semiprivados o privados, de conformidad con la presente ley. Son públicos, entre otros, los datos contenidos en documentos públicos, sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidos a reserva y los relativos al estado civil de las personas.	Es semiprivado el dato que no tiene naturaleza íntima, reservada, ni pública y cuyo conocimiento o divulgación puede interesar no sólo a su titular sino a cierto sector o grupo de personas o a la sociedad en general, como el dato financiero y crediticio de actividad comercial o de servicios a que se refiere el Título IV de la ley 1266 de 2008.

Fuente: Ley 1266 de 2008 (Congreso de la República, 2008a).

El tipo de información o los datos que se manejan en las entidades de riesgos, son los concernientes al comportamiento comercial y financiero de los clientes o personas (jurídicas o naturales), acorde con los compromisos adquiridos, sean estos vigentes y no vigentes, al igual que los valores pagados y los saldos que adeuden, estableciéndose por ende los días en moratoria, el valor de cuotas, información sociodemográfica, entre otras (Salamanca, 2016). Los datos que se manejan han de ser acordes con lo establecido en el Art. 3° de la Ley Estatutaria 1266 de 2008 (Congreso de la República, 2008a) a saber:

Es de aclarar que las centrales de riesgo almacenan la información negativa y positiva, de los usuarios. Esta información, depende del comportamiento que se tenga con el pago de las obligaciones, y el manejo que cada una de las personas le da a su crédito (Castrillón y Galeano, 2019).

En cuanto a los reportes positivos, la información debe permanecer en las centrales por tiempo indefinido, permitiendo a las entidades verificar el historial crediticio en cualquier momento. De esta forma es posible indagar, sobre las obligaciones que se han cerrado a lo largo de la vida crediticia, de la persona que se esté consultando, además permite verificar, el cumplimiento que se tiene con las deudas vigentes (Castrillón y Galeano, 2019).

Referente a la información negativa, se registra a causa de las moras en las cuales se incurre, causando sanciones significativas que afectan notablemente a las personas en caso de querer acceder a un nuevo financiamiento. El reporte negativo, se puede realizar desde el primer incumplimiento, siempre y cuando hayan transcurrido 20 días posteriores a la notificación de reporte al usuario, dando cuenta de que existe un impago de la obligación (Castrillón y Galeano, 2019).

Los reportes negativos por ley deben permanecer en las centrales de información, por un tiempo no mayor a unos 4 años, esto ocurre para las moras superiores a los 2 años. En cuanto a

las moras inferiores a los dos años, la reseña negativa debe permanecer por el doble del tiempo que estuvo la obligación sin cancelar, este plazo se toma desde el momento en el que se realice el pago de la obligación, es decir, si una obligación presenta mora por 5 meses, la permanencia de la información negativa debe ser por 10 meses, periodo correspondiente al doble del tiempo, pasado este plazo, se debe actualizar y el reporte negativo debe ser eliminado (Congreso de la República, 2008a).

Concretamente, la Ley Estatutaria 1266 de 2008, en cuanto a la caducidad del dato financiero negativo, lo establece en el Art. 21 (Congreso de la República, 2008a), en el sentido de que éste se ha de tomar a partir de un año, después de que el usuario haya cancelado sus obligaciones crediticias, a lo cual la Corte Constitucional hizo un referente en el sentido de que:

el establecimiento de términos de caducidad del dato financiero sobre incumplimiento en el pago, son materias relacionadas con el contenido esencial del derecho al hábeas data y, por ende, deben ser reguladas a través de leyes estatutarias.(..) en el entendido que la caducidad del dato financiero en caso de mora inferior a dos años, o podrá exceder el doble de la mora, y que el término de permanencia de cuatro años también se contará a partir del momento en que se extinga la obligación por cualquier modo. (Corte Constitucional, Sentencia C-1011 de 2008)

Cuando el ente constitucional hace esa aclaración, referente al dato financiero, lo hace refiriéndose al derecho al hábeas data, en el entendido que es el mismo legislador, quien tiene la obligación de establecerlo por medio de una ley estatutaria, que al tenor de lo mismo, se dirige hacia la norma 1266 de 2008, en su Art. 13°, establece que es de 4 años, contados a partir de la fecha en que sean pagadas las cuotas vencidas o sea pagada la obligación vencida y que dio origen a dicho reporte negativo.

Lo anterior, teniendo en cuenta lo definido en el Art. 3° del Decreto 2952 de 2010, en el cual se estableció que si la mora es inferior a dos años, el término en el cual dicha información

negativa permanecerá en las centrales de riesgo, no podrá exceder del doble de la mora, pero en su primer párrafo, establece que “el término de permanencia de la información negativa será de cuatro (4) años contados a partir de la fecha en que la mora se extinga por cualquier modo” (Presidencia de la República, 2010; art. 3).

Aunque el deudor nunca pague, ni quiera de cierta forma limpiar su nombre de las centrales de riesgos, también existe un tope de tiempo, para que esa información negativa sea borrada de los sistemas de dichas entidades, la cual no puede reposar por más de diez años, así no se haya cancelado dicho compromiso, lo que de cierta forma sería hacer referencias a deudas imprescriptibles, las cuales están prohibidas por la Constitución Política de 1991.

Es de anotar que la información que reposa en las centrales de riesgo debe ser actualizada constantemente y dependiendo del reporte que se requiera realizar, este debe ser efectuado de manera inmediata. Con relación a los “estados de cuentas, hábitos de consumo, pagos de intereses y saldos de créditos vigentes, la información se actualiza todos los meses, tomando como base la información que suministran las entidades financieras que en general reportan su información mes vencido” (DataCrédito, 2019).

En cuanto a las instituciones financieras, deben de actualizar y rectificar permanentemente la información reportada a las bases de datos, para que exista una mayor veracidad de los datos que allí reposan. También existe información que se actualiza de manera inmediata, como lo es el tema de las consultas o huella que deja las entidades y las alertas del sistema, que ayudan a prevenir el robo de identidad y permiten mantener al sistema financiero informado en caso de incurrir en un robo o pérdida del documento de identidad, consiguiendo que la información siempre se encuentre lo más completa posible.

2.4. Score de Crédito

Entre las calificaciones que otorgan las centrales de riesgo una de las más importantes es el score de crédito o puntaje crediticio, el cual es un dato numérico que va de 150 a 950, este puntaje es determinante para acceder más fácilmente al sistema financiero o comercial mediante créditos, ya que para este tipo de entidades el score es la mejor carta de presentación que una persona pueda tener a nivel financiero, por ende es importante tener presente las principales variables que afectan esta medición, en procura de evitar su deterioro.

Algunos puntos que se deben tener en cuenta, para mejorar la calificación son: Pagar las deudas a tiempo, no exceder la capacidad de endeudamiento y abrir nuevos productos únicamente cuando sea necesario. Este último punto, es de cuidado porque las entidades financieras tienen acceso a verificar las consultas por las cuales ha pasado una persona, logrando tener información clara y precisa de las solicitudes que se han realizado en los últimos 6 meses, y de acuerdo con la cantidad de consultas realizadas, se puede ver afectado el score de crédito.

El score, tiene un riesgo relacionado con el puntaje. De acuerdo con la revista dinero, cuando el score es menor a 400, el riesgo es Alto, entre 400 y 699 el riesgo es medio y mayor a 700 el riesgo es bajo (Portafolio, 2017).

En el caso de DataCrédito, el puntaje promedio de los colombianos se encuentra en 732, siendo una cifra positiva de riesgo bajo, para el mercado (Castrillón y Galeano, 2019). Se debe resaltar que si bien el score sirve para determinar el nivel de cumplimiento de pago y que, a mayor puntaje, menor va a ser el riesgo, muchas veces estos rangos pueden ser interpretados diferentemente según la entidad financiera o comercial, conforme a las políticas que tengan establecidas.

2.5. Mecanismos para la consulta del historial crediticio

El hecho de estar informado permanentemente sobre el estado del historial de crédito genera tranquilidad en las personas y les posibilita percatarse en todo momento su situación financiera. Allí se puede identificar con facilidad que tipo de reporte se tiene, conocer el estado de las obligaciones vigentes y cerradas, y corroborar la información almacenada, para establecer si esta correcta.

Ambas centrales ofrecen la opción de consulta en línea por medio de planes que van desde los \$17.500 hasta los \$23.500 mensuales en DataCrédito y desde \$7.800 por una única consulta al mes, hasta \$57.800 por 12 meses en CIFIN. Se debe tener presente que esta herramienta no solo proporciona la información crediticia, sino que da un valor agregar al permitir conocer la probabilidad que existe de acceder a un futuro crédito, saber el diagnóstico del estado financiero que se tiene en el momento y realizar una planeación financiera de los gastos, ahorros y pagos. El recurso mencionado no es el único en el que se puede consultar la información, de acuerdo con la ley de Habeas Data, las centrales de riesgo tienen la obligación de suministrar el historial de crédito completamente gratis (Congreso de la República, 2008a). Por este motivo, estas compañías disponen de asesores presenciales en las principales ciudades del país. Además, se puede elaborar un derecho de petición que debe ser atendido 10 días posterior a su radicación.

Es de anotar que en Colombia existe el Sistema de Administración de Riesgo Crediticio “SARC”, el cual es la herramienta para que las entidades puedan identificar, medir, y controlar el riesgo de incurrir en pérdidas y que se disminuya el valor de sus activos como consecuencia de que sus deudores incumplan con el pago de sus obligaciones en los términos acordados (Cardozo, 2015).

La información es manejada por las centrales de riesgo bajo los parámetros de la ley 1266 de 2008, que para el procedimiento de los reportes de información, lo hacen de acuerdo al Art. 16 de la citada norma, en lo concerniente a: procedimiento, oportunidad, atención y resolución de las peticiones y reclamos presentada por los titulares de dicha información (Congreso de la República, 2008a).

Todas las entidades que se encuentran vigiladas por la Superintendencia financiera están obligadas a utilizar el SARC, para ejercer control sobre el riesgo, por medio de criterios que faciliten la evaluación de cada uno de sus clientes a los cuales se les otorga un crédito, pues este sistema contribuye en gran medida a calcular la capacidad de pago y las garantías que se ofrecen por parte del deudor.

Por este motivo es elemental su uso, con el fin de mitigar el riesgo, para los casos en los cuales se produzca incumplimiento en el pago de los montos prestados. A continuación, se muestra la tabla 2, con la cual se debe evaluar la cartera, de acuerdo con su morosidad y tipo de crédito, de esta forma se cuenta con un estándar homologado, para poder realizar los análisis posteriores de una manera más eficiente.

Tabla 2. Categorías de riesgo por probabilidad de incumplimiento

Categoría de Riesgo	Comercial	Consumo	Vivienda	Microcrédito
AA	0-3.11	0-3	0-2	0-3
A	>3.11-6.54	>3-5	>2-9	>3-5
BB	>6.54-11.15	>5-28	>9-17	>5-28
B	>11.15-18.26	>28-40	>17-28	>28-40
CC	>18.26-40.96	>40-53	>28-41	>40-53
C	>40.96-72.75	>53-70	>41-78	>53-70
D	>72.75-89.89	>70-82	>78-91	>70-82
E	>89.89-100	>82-100	>91-100	>82-100

Fuente: (sfc, 2014)

Este sistema además de buscar un control del riesgo, también indica que debe existir un modelo de provisión obligatorio, que ayude a establecer con que dinero cuenta cada una de las entidades, para poder cubrir dicho riesgo crediticio en los casos que exista un incumplimiento, asegurando que los recursos existen, y permitiendo realizar un monitoreo constante de estas obligaciones.

Para el año 2018, las entidades financieras reportaron indicadores de provisión por encima del 100%, siendo una cifra valiosa, para la sostenibilidad del sistema, contribuyendo a la gestión del riesgo. “La adecuada gestión del riesgo por parte de las entidades financieras, permite mantener niveles de provisiones holgados. De hecho, durante el 2018 las entidades estuvieron en capacidad de cubrir hasta 1.4 veces el total de la cartera vencida” (Asobancaria, 2018).

3. Contratación en las entidades financieras de Villavicencio

El artículo 13 de Constitución Política, que consagra:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Comisión Nacional Constituyente, 1991; art. 13).

Dicha discriminación también afecta al derecho fundamental al trabajo, por ello se quiso negar esta afectación en el Código Sustantivo del Trabajo, reconociendo la protección del derecho al trabajo que sobreviene a los ciudadanos y la promoción en la igualdad de derechos y obligaciones (González, 2004), constituyéndose esa igualdad como bien expresa la Corte Constitucional en su Sentencia T-624/95 con ponencia del magistrado José Gregorio Hernández en fundamento insustituible del ordenamiento jurídico nacional (Corte Constitucional, 1995).

Con respecto al concepto de discriminación, la Corte Constitucional (1993) en Sentencia C-530/93 indica que por dicho término se entiende un tratamiento diferenciado no justificado ni razonable o sea arbitrario a personas que se encuentran en la misma condición.

En la misma providencia, la Corte reconoce que no debe confundirse diferenciación con discriminación, al respecto señala que pueden existir tratamientos diferentes en situaciones de hecho distintas que tengan un fundamento objetivo y siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

En primer lugar, que las personas se encuentren efectivamente en distinta situación de hecho; En segundo lugar, que el trato distinto que se les otorga tenga una finalidad; En tercer lugar, que dicha finalidad sea razonable, vale decir, admisible desde la perspectiva de los valores y principios constitucionales; En cuarto lugar, que el supuesto de hecho que se persigue con el

trato desigual que se otorga guarde una racionalidad interna y en quinto lugar que esa racionalidad sea proporcionada, de suerte que la consecuencia jurídica que constituye el trato diferente no guarde una absoluta desproporción con las circunstancias de hecho y la finalidad que la justifican. (Corte Constitucional, 1993; sentencia C-530)

Por lo que se resalta el hecho de que el trato diferenciado si es admisible bajo circunstancias especiales y revestido de razonabilidad, pero no puede afectar derechos fundamentales como al trabajo. En el caso objeto de investigación, las entidades financieras no actúan en equidad para seleccionar una persona y ser contrata por registrar reportes negativos ante centrales de riesgo.

Por otra parte, la Sentencia T-098/94 con ponencia del Magistrado Eduardo Cifuentes Muñoz detalla que discriminación como un término con arbitrariedad injustificada, ya que sostiene que:

Un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio. (Corte Constitucional, 1994; sentencia T-098)

Considerada esta acepción, es necesario reconocer que la discriminación laboral se da: “Cuando existen dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, por ello uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación” (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000; p. 3) y es en ese trato inferior que se configuran notables desventajas en las brechas de ingresos entre grupos poblacionales y se denota a su vez la marginación de los roles de ciertos trabajadores en el mercado laboral.

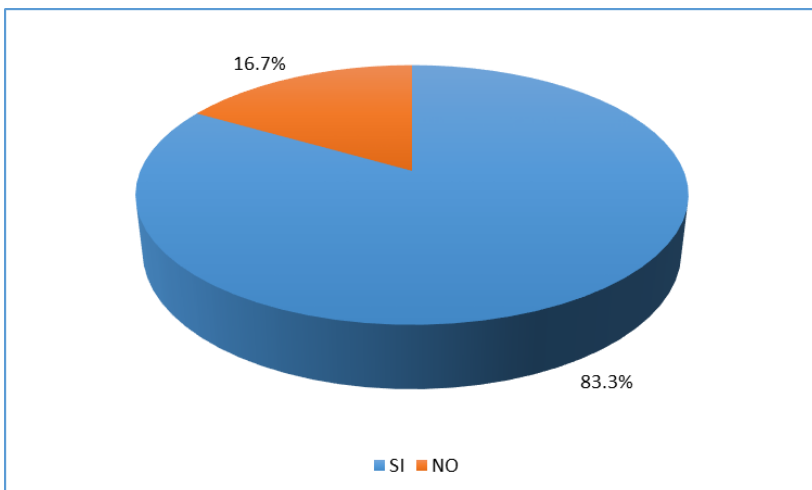
Por regla general, como se ha visto el trato desigual constituye una exclusión contra quién se efectúe; ahora bien, desde la perspectiva del derecho laboral la discriminación se sirve de múltiples manifestaciones que dan cuenta de la complejidad de este fenómeno, siendo una de ellas, no ser seleccionado por presentar reportes negativos ante centrales de riesgo.

Aunque esta normatividad y jurisprudencia no tiene mayor enfoque sobre la afectación al derecho fundamental al trabajo en los procesos de selección de personal en las entidades financieras, se quiso indagar sobre el proceso de selección, para ello se consultó a quienes fueron en algún momento candidatos en las convocatorias de empleo de las empresas del sector financiero villavicense, por medio de una encuesta, para identificar si tienen en cuenta la información de las centrales de riesgo para escoger a sus trabajadores; aunque también, por medio de derechos de petición se quiso obtener respuesta de todas estas organizaciones, así como de la Asobancaría y la Superbancaria.

A continuación se presentan los resultados de la encuesta aplicada a las personas que han participado del proceso de selección de personal en entidades bancarias y financieras de la ciudad de Villavicencio.

Figura 1.

Solicitud o firma de consentimiento para revisar su estado ante Centrales de Riesgo (Datacredito o Cifin Transunion) en el proceso de selección de una oferta laboral en entidades financieras o bancarias.

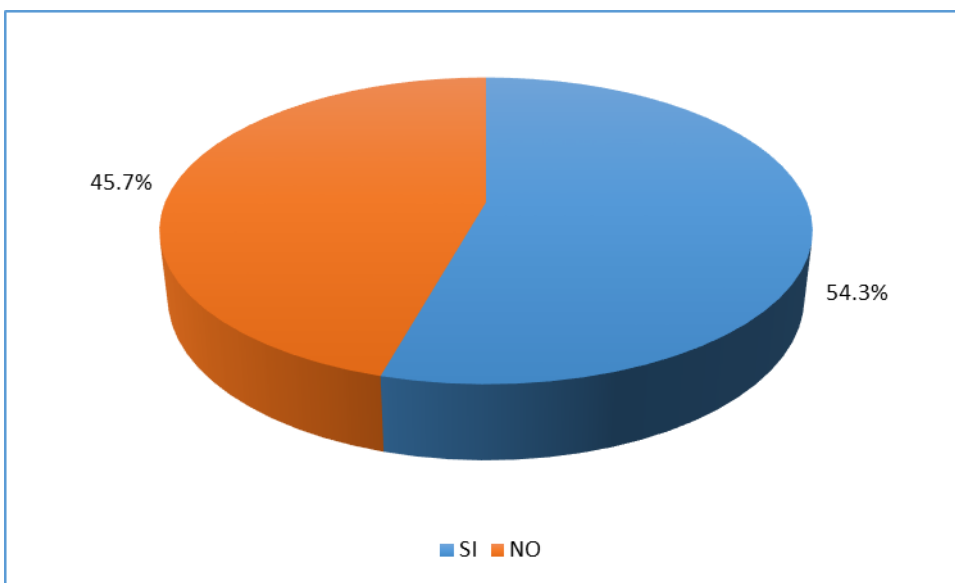


Nota. Respuesta primera pregunta de la encuesta. Elaboración propia.

Como se observa en la figura 1, el 83.3% de los encuestados manifiestan cuando se sometió al proceso de selección de personal para ocupar la oferta laboral de alguna entidad financiera o bancaria le solicitaron o le toco firmar su consentimiento para revisar su estado ante Centrales de Riesgo (Datacredito o Cifin Transunion), dejando ver que es una practica recurrente en muchas de las empresas del sector financiero.

Figura 2.

Presentación a un proceso de selección para un cargo ante entidades financieras o bancarias, estando reportado negativamente en centrales de riesgo.

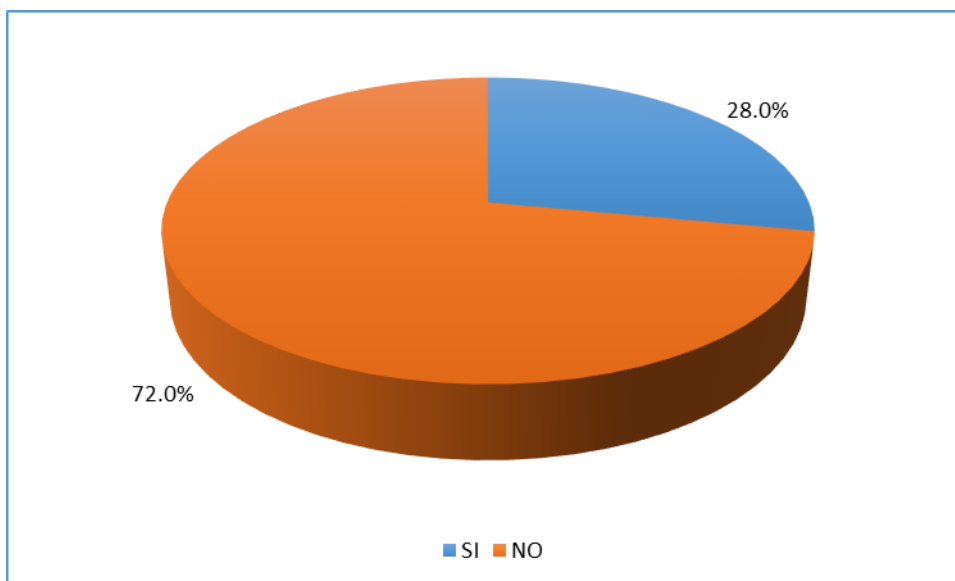


Nota. Respuesta primera pregunta de la encuesta. Elaboración propia.

Como se aprecia en la figura 2, el 54.3% de los encuestados manifiestan haberse presentado a un proceso de selección para un cargo ante entidades financieras o bancarias, estando reportado negativamente en Centrales de Riesgo (Datacredito o Cifin Transunion), aunque no necesariamente para un cargo operativo o comercial, donde no se requiere que el empleado esté manejando dinero o sea la cara del banco ante los clientes.

Figura 3.

Ocupación de la vacante en el proceso de selección estando reportado en centrales de riesgo.



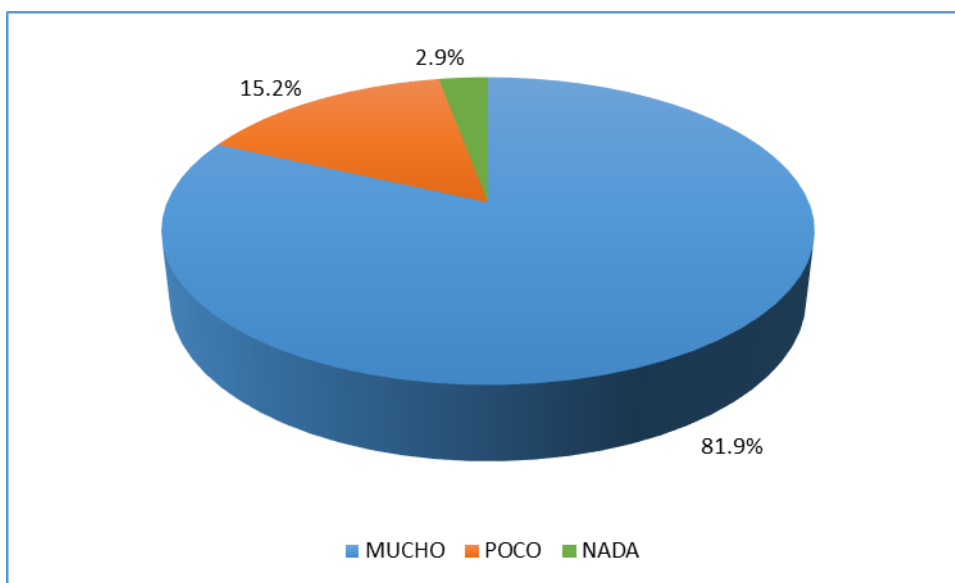
Nota. Respuesta primera pregunta de la encuesta. Elaboración propia.

Considerando las respuestas afirmativas a la anterior pregunta, a ese grupo poblacional, se le consultó si logró ocupar la vacante, ante lo cual la mayoría de quienes se encontraba con reportes negativos cuando estuvo en el proceso de selección para cargos en Entidades Financieras o Bancarias respondieron negativamente (72%; ver figura 3), ante lo cual se podría pensar que existe un pequeño número de estas entidades para las cuales, la información de riesgo financiero no es muy indispensable para otorgar el puesto, no obstante no se sabe a que tipo de cargo fue al que el encuestado se presentó, ni tampoco la causa real de no haber obtenido el

puesto, pues como lo manifiesta Castellanos y Medina (2016) son varias causales de negación de un puesto en las empresas colombianas, en especial si cuenta con discapacidad física, pues para ello la organizaciones cuentan con filtros, ya que se presentan muchas personas para ocupar un solo cargo, en especial en este país donde la tasa de desempleo, hasta antes de la pandemia, ya eran altas (Bonilla, 2011), lo que hace que las probabilidades de contratación se reduzcan.

Figura 4.

Creencia sobre el nivel de influencia de los reportes negativos o historial crediticio ante centrales de riesgo para vincularse laboralmente en una entidad financiera o bancaria.



Nota. Respuesta primera pregunta de la encuesta. Elaboración propia.

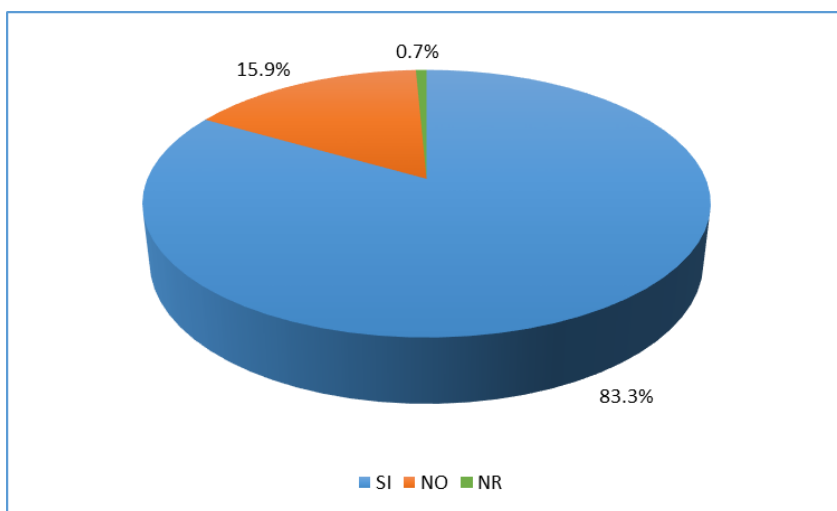
Ante lo anteriormente manifestado por los encuestados, se les consultó su opinión en cuanto al nivel de influencia de los reportes negativos o historial crediticio ante centrales de riesgo para vincularse laboralmente en una entidad financiera o bancaria, encontrado la percepción generalizada que afecta mucho (81.9%), por lo que las personas reportadas ante estas centrales pueden ser objeto de discriminación laboral por su connotación financiera.

Es de anotar que Naranjo (2012) reconoce la discriminación e ilegalidad en los requisitos de selección laboral como un fenómeno presente en el entorno empresarial, aunque no

específicamente en el sector financiero, lo cual es atribuido al desconocimiento de las normas que regulan los factores de exclusión laboral, tales como el artículo 13 de Constitución Política de Colombia (1991).

Figura 5.

Creencia que se atenta contra el derecho fundamental al trabajo cuando las entidades financieras o bancarias solicitan en su proceso de selección y contratación de personal el historial crediticio ante las centrales de riesgo.



Nota. Respuesta primera pregunta de la encuesta. Elaboración propia.

A su vez, al consultar la opinión de los encuestados sobre la posible vulneración al derecho fundamental al trabajo al solicitar el historial crediticio ante las centrales de riesgo, como Datacredito o Cifin Transunión, en un proceso de selección y contratación ante las entidades financieras o bancarias, la gran mayoría de los participantes piensan que si se vulnera el derecho al trabajo.

Todo ello deja ver que en la praxis la mayoría de la entidades financieras y bancarias con presencia en la ciudad de Villavicencio solicitan acceso al historial crediticio ante las centrales de riesgo, como Datacredito o Cifin Transunión, en el proceso de selección y contratación de personal, especialmente operativo y comercial, de no hacerlo el candidato no es tenido en cuenta

por no cumplir con un requisito, y de permitirlo y tener reporte negativo su puntuación es reducida, negándole el acceso a la posible oportunidad laboral.

De otro lado, al consultar a la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia “Asobancaria” se resguardan en que es una entidad gremial, de naturaleza privada y sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es representar y defender los intereses de sus miembros frente a las autoridades y demás personas y entidades de carácter público o privado, nacionales e internacionales; por ello manifiestan que esta entidad no tiene conocimiento ni injerencia en las políticas de selección de personal de sus entidades agremiadas, por ende no cuenta con la información requerida, es más, Asobancaria señala que la exigencia de consulta ante centrales de riesgo depende enteramente de las decisiones de cada entidad. Esta postura de Asobancaria deja ver que ellos no controlan los procedimientos de gestión humana de las entidades agremiadas, aun sin saber si se atenta o no contra derechos fundamentales como el del trabajo.

Por su parte, El Ministerio del Trabajo (2019) mediante concepto solicitado sobre la facultad que posee el empleador de requerir información financiera de quienes se postulan en entrevistas de trabajo, así como de considerar las deudas económicas del trabajador como un elemento determinante de selección, la entidad recordó que la Ley de Protección de Datos (Congreso de la República, 2012) estableció una serie de excepciones taxativas a la regla de reserva a la que están sometidos los datos personales, dentro de las que no están aquellos relacionados con la información financiera de una persona.

También dicho ministerio manifestó que la Superintendencia de Industria y Comercio ha explicado que los reportes de las centrales de riesgo son para finalidad exclusiva del comercio y que para su consulta debe mediar autorización del titular (Ministerio del Trabajo, 2019). No obstante, como se pudo evidenciar tanto en los resultados de la encuesta como en algunas

respuestas de los derechos de petición, existen entidades financieras y bancarias que lo exigen para poder considerarse elegible para un puesto de trabajo operativo.

También sostuvo en Ministerio del Trabajo (2019) que en el escenario laboral y de la protección social los reportes negativos de las centrales de riesgo no pueden convertirse en un obstáculo para acceder a un trabajo, pero como se ha podido evidenciar las empresas financieras no reconocen públicamente que este sea un requisito en sus procesos de selección y contratación de personal operativo y comercial, que atenta contra el derecho fundamental al trabajo.

Entre tanto, la única entidad financiera que respondió el derecho de petición, sin escudarse en normatividad jurídica para no dar detalles del proceso de selección y contratación de personal, ni mucho menos para responder si les exigían a los candidatos a algún puesto la autorización para consultar centrales de riesgo, fue Davivienda, la cual manifiesta que por su actividad comercial se encuentra en la capacidad y autorizados por lo candidatos para realizar dicha consulta, reconociendo implícitamente así que en su proceso es requerida la autorización para hacer tal consulta, lo que no mencionan es la suerte que corre el candidato que no autorice, aunque esto se puede deducir de las respuestas de la encuesta aplicada, es por ello que se confirma que existe algunas entidades que tienen en sus requerimientos, dentro del proceso de selección y contratación de personal, la consulta ante centrales de riesgo (ver anexo B).

4. Derecho al trabajo teniendo en cuenta los requisitos exigidos por las entidades financieras

El trabajo como medio que permite a la persona humana satisfacer sus necesidades frente al conglomerado social y, como pilar transversal en la dinámica económica, política y cultural del Estado Social de Derecho, desarrolla un papel importante en la concreción de los fines del Estado; por lo que el hablar del trabajo sólo como un derecho de carácter positivo, es una percepción reduccionista del mismo, que desconoce el alcance que este tiene desde un carácter socio/jurídico.

Bajo esa dirección, es pertinente destacar lo manifestado por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014*, que, en el acápite textual, señala:

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

* La sentencia C-593 de 2014 resolvió declarar exequible la expresión "a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio" del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y, el artículo 115.

otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

La connotación derivada que asume el trabajo desde un prisma jurídico y social, permite además señalar que el trabajo como derecho (Comisión Nacional Constituyente, 1991; art. 25) se proyecta desde una dimensión individual y otra colectiva, que categoriza a este, como un derecho fundamental; entretanto que esa doble dimensión se materialice como lo describe la Corte Constitucional, en el siguiente tenor literal:

El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa. (Corte Constitucional, 2001; p. 17)

En virtud de la relevancia del trabajo como derecho fundamental, el acceso a este no debe ser restringido más allá de los límites establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano; así que su ejercicio por regla general no esté sometido a medidas arbitrarias, injustificadas y discriminatorias de parte de los empleadores, que siendo los que determinan los criterios de selección del trabajador, respecto a la necesidad del servicio que tenga, no pueden solicitar a los aspirantes a un empleo requisitos que vulneren los derechos fundamentales de la persona. Así que, los requisitos de ingreso en el proceso de selección de personal por entidades públicas y privadas deben ser razonables y proporcionales, permitiendo que "tanto estatales como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas, y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan" (Corte Constitucional, 2008; p. 32).

En conclusión, del texto resaltado, el empleador puede establecer los requisitos que el determine necesarios, siempre y cuando estos, no afecten o violen preceptos de orden constitucional y legal, como la igualdad y dignidad de la persona humana, de forma tal, que no se incurra en actos de discriminación directa o indirecta frente al aspirante.

Con respecto a lo anterior es preciso señalar que en Sentencia T-909 de 2011, la Corte Constitucional identificó dos formas de discriminación; considerando de ellas:

La discriminación directa, ha dicho la Corte constitucional, “se presenta cuando se establece frente a un sujeto determinado un tratamiento diferenciado injustificado y desfavorable, basado en criterios como la raza, el sexo, la religión, opiniones personales, (...) de manera tal que está proscrita en general, toda diferenciación arbitraria por cualquier razón o condición social”. Por su parte la indirecta ocurre, "cuando de tratamientos formalmente no discriminatorios, se derivan consecuencias fácticas desiguales para algunas personas, que lesionan sus derechos o limitan el goce efectivo de los mismos. En tales casos, medidas neutrales que en principio no implican factores diferenciadores entre personas, pueden producir desigualdades de facto entre unas y otras, por su efecto adverso exclusivo, constituyendo un tipo indirecto de discriminación". Esta modalidad, en fin, se compone de dos criterios: Primero, la existencia de una medida o una práctica que se aplica a todos de manera aparentemente neutra. Segundo, la medida o la práctica pone en una situación desaventajada un grupo de personas protegido. Es el segundo criterio de la discriminación indirecta el que difiere de la discriminación directa: el análisis de la discriminación no se focaliza sobre la existencia de un trato diferencial sino sobre los efectos diferenciales. (p. 28)

Ahora bien, frente a lo que respecta a los reportes negativos en las Centrales de Riesgo, es preciso tener en cuenta que El artículo 15 de la Constitución de 1991, reconoció explícitamente el “(...) derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas” y además

dispuso que “en la recolección, tratamiento y circulación de datos se respetará la libertad y demás garantías consagradas en la Constitución”. Estos preceptos leídos en conjunto con la primera parte del mismo artículo 15 (sobre el derecho a la intimidad), el artículo 16 (que reconoce el derecho al libre desarrollo de la personalidad) y el artículo 20 (sobre el derecho a la información activo y pasivo y el derecho a la rectificación) de la Carta, han dado lugar al reconocimiento de un derecho fundamental autónomo catalogado como derecho al *habeas data*, y en algunas oportunidades, como derecho a la autodeterminación informativa o informática.

En la Sentencia C-748 de 2011, la Corte Constitucional distinguió las tres líneas de interpretación que la jurisprudencia constitucional había hecho del derecho al *habeas data*. Así las cosas, precisó que en un primer momento dicho derecho constitucional fue interpretado “**como una garantía del derecho a la intimidad**, de allí que se hablara de la protección de los datos que pertenecen a la vida privada y familiar, entendida como la esfera individual impenetrable en la que cada cual puede realizar su proyecto de vida y en la que ni el Estado ni otros particulares pueden interferir” (Corte Constitucional, 2011; p. 12). Posteriormente, el fallo aludido determinó que:

(...) desde los primeros años de la nueva Carta, también surgió al interior de la Corte una segunda línea interpretativa que consideraba el *habeas data* una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Según esta línea, el *habeas data* tiene su fundamento último “(...) en el ámbito de autodeterminación y libertad que el ordenamiento jurídico reconoce al sujeto como condición indispensable para el libre desarrollo de la personalidad y en homenaje justiciero a su dignidad (Corte Constitucional, 2011; p. 13).

La tercera línea interpretativa que apunta al *habeas data* como un derecho autónomo, no obstante para fines del presente estudio, se consideran las dos primeras líneas, pues en ellas se

pueden discurrir el debate sobre la discriminación al derecho al trabajo por reportes negativos ante centrales de riesgo.

Además, esta Corte mediante Sentencia SU-082 de 1995 ha manifestado que el derecho fundamental al *habeas data* puede ser vulnerado o amenazado cuando quiera que la información contenida en una central o banco de datos: 1) es recogida de forma ilegal, es decir, sin el consentimiento del titular; 2) no es veraz, o 3) recaee sobre aspectos íntimos de la vida del titular, no susceptibles de ser conocidos públicamente. Y en estos casos, el titular de la información puede acudir a la acción de tutela para solicitar la protección de su derecho fundamental.

En la Sentencia T-729 de 2002, reiterada posteriormente por la Sentencia C-748 de 2011, la Corte explicó que es importante diferenciar y delimitar el *habeas data* respecto de otros derechos como el buen nombre y la intimidad, por lo menos por tres razones: 1) por la posibilidad de obtener su protección judicial por vía de tutela de manera independiente; 2) por la delimitación de los contextos materiales que comprenden sus ámbitos jurídicos de protección; y 3) por las particularidades del régimen jurídico aplicable y las diferentes reglas para resolver la eventual colisión con el derecho a la información.

De otro lado, es menester señalar que la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo (2019) ha manifestado en concepto jurídico que:

6. En el escenario laboral y de protección social, los reportes de las centrales de riesgo nunca pueden constituir un obstáculo para acceder al trabajo, así como tampoco una justa causa para terminar la relación laboral con el trabajador. Entre las razones, la principal hace referencia a que dicha información hace parte de la esfera privada del individuo y por esta razón se encuentra sometida a reserva legal y por fuera de las causales de excepción dispuestas en la Ley 1581 de 2012. La Superintendencia de industria y Comercio explica que este tipo de resortes son finalidad

exclusiva del comercio y para la respectiva consulta debe mediar autorización del titular (...)

(p. 4)

El anterior pronunciamiento se fundamenta además en la Ley 1266 de 2008, o mejor conocida como Ley Estatutaria de Hábeas data, que dispone en el literal g) del art. 3º, el dato financiero y crediticio de actividad comercial o de servicios provenientes de países terceros, es un dato de naturaleza semiprivada, cuyo conocimiento o divulgación interesa al titular y a determinado grupo o sector de personas o de la sociedad en general (Congreso de la República, 2008b).

En mismo orden, el literal i) ibidem establece que la información financiera, crediticia, de servicios y provenientes de terceros países "aquella referida al nacimiento, ejecución y extinción de obligaciones dinerarias, independientemente de la naturaleza del contrato que les de origen", por consiguiente, el suministro de la información se encuentra circunscrito a la aplicabilidad de los principios signados en el artículo 4º de la Ley 1266 de 2008, en especial el del literal e), que dispone:

e) Principio de interpretación integral de derechos constitucionales. La presente ley se interpretará en el sentido de que se amparen adecuadamente los derechos constitucionales, como son el hábeas data, el derecho al buen nombre, el derecho a la honra, el derecho a la intimidad y el derecho a la información. Los derechos de los titulares se interpretarán en armonía y en un plano de equilibrio con el derecho a la información previsto en el artículo 20 de la Constitución y con los demás derechos constitucionales aplicables (Congreso de la República, 2008b; art. 4)

Luego entonces, la obtención de la información financiera, crediticia y de servicios provenientes de terceros países deberá tener un fin relacionado con la actividad que se impulsa o se pretende iniciar, puesto solicitar para fines diferentes a los descritos en la norma constituye una vulneración a los derechos fundamentales descritos en el acápite anterior, en perjuicio de

que el titular de información financiera y crediticia pueda acudir ante la autoridad de vigilancia para presentar quejas contra las fuentes, operadores o usuarios por violación de las normas de administración de la información (Congreso de la República, 2012; art. 6).

Sobre la esfera privada del individuo y su reserva legal (fuera de las causales de excepción dispuestas en la Ley 1581 de 2012) la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-114 de 2018, ha manifestado que en la porción a la cual se hace referencia se encuentran citadas las sentencias C-1011 de 2008 y C-602 de 2016. Sobre la protección constitucional de la información privada, la Sala Primera de Revisión de Tutelas explicó lo siguiente:

La jurisprudencia de la Corte Constitucional define la información privada como aquella que se encuentra en el ámbito propio del sujeto a quien le incumbe y, por ende, sólo puede accederse a ésta por orden de autoridad judicial en el ejercicio de sus funciones. La información personal comprende la relacionada con los libros de los comerciantes, los documentos privados, las historias clínicas, la información extraída a partir de la inspección del domicilio o luego de la práctica de pruebas en procesos penales sujetas a reserva. De igual forma, tiene naturaleza de información privada 'la información genética que reposa en bancos de sangre, esperma, laboratorios, consultorios médicos u odontológicos o similares.

La Corte ha advertido que en los eventos aludidos, esta información revela facetas importantes de la vida personal, social y económica del individuo y que, debido a expresa disposición constitucional o por su propia naturaleza, solo puede ser divulgada por autorización de la persona a la que se refiere, o por la existencia de una decisión judicial. Al respecto se debe apuntar, que a pesar que los candidatos a un puesto de trabajo en las entidades financieras firman un consentimiento para que esta información sea consultada por la empresa que le dará el empleo, dicho permiso se hace en cierta forma por cohesión, puesto que el candidato de no hacerlo se expone (casi que de inmediato) a quedar por fuera del proceso de selección de

personal, por lo que su negativa lo deja en desigualdad de condiciones de pretender el puesto, lo cual va en contra de los principios constitucionales de igualdad y dignidad.

No obstante, pese a la anterior jurisprudencia es preciso señalar que actualmente no existe norma legal vigente dentro del ordenamiento jurídico colombiano que prohíba que una empresa contrate a una persona que se encuentra reportada en las centrales de riesgo. Sin embargo, actualmente se encuentra en estudio de constitucionalidad la “Ley borrón y cuenta nueva de centrales de riesgo”, la cual da amnistía a los ciudadanos reportados en centrales de riesgo, en ella se incluye un artículo que prohíbe realizar consultas en las centrales de riesgo para las personas que estén buscando empleo, por lo cual se espera que una vez promulgada esta ley las entidades financieras con presencia, no sólo en Villavicencio sino, en Colombia que realicen esta práctica rediseñen sus procesos de selección de personal, pues están atentando contra el derecho al trabajo, la igualdad y dignidad de la persona humana, pues se incurre en actos de discriminación, ya sea directa o indirecta.

5. Conclusiones

Al examinar las características del funcionamiento de las centrales de riesgo en el sistema económico colombiano teniendo en cuenta la normatividad vigente, se puede identificar que estas especialmente se rigen por la Ley 1266 del 2008 o Ley de Habeas Data, el Decreto 2952 de 2010 y el Código del Comercio, contando para ello con una estructura física, técnica y sistematizada, que les ha permitido tener y llevar un control sobre la vida crediticia de los usuarios del sistema comercial. En la actualidad son dos las principales centrales de riesgo en Colombia, DataCrédito y TransUnión, las cuales se rigen cuanto a reportes, temporalidad, calificaciones, entre otras, por los términos de ley.

De otro lado, en el estudio pudo se identificar que el artículo 13 de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y sentencias como la C-530/93, la T-624/95 y la T-098/94 normatizan en Colombia el derecho al trabajo de forma igualitaria y digna; por lo que obliga a que las empresas en el territorio nacional tengan que regir sus procesos y trato con el personal contratado y por contratar acorde a la ley. Aunque para verificar si este trato igualitario y digno se les otorga a las personas candidatas a un puesto en las entidades financieras en la ciudad de Villavicencio, en el proceso de selección de personal, se aplicó una encuesta y se pasaron derechos de petición a las entidades en estudio, encontrando que implícito que tienen en cuenta la información de las centrales de riesgo para escoger a sus trabajadores, practica que es rechazada por el Ministerio de Trabajo (2019); es más sólo Davivienda reconoció que, previa autorización, consulta la vida crediticia de las personas inmersas en el proceso de selección de personal, practica que de acuerdo a los encuestados es muy frecuente, y determinante como filtro para elegir el candidato idóneo.

De otro lado, al analizar el núcleo esencial del derecho al trabajo se puede identificar que existe amplia jurisprudencia que limita el acceso a información financiera, social y privada a otras personas, naturales y jurídicas, como parte del desarrollo de la Ley de Habeas Data, exigiendo, entre otras, a las centrales de riesgo la autorización por escrito para que una entidad financiera pueda hacerlo; no obstante, dicha autorización llega a las centrales, por lo que estas no están vulnerando el derecho al trabajo de los candidatos a puestos laborales en entidades financieras, pero en caso de que éstas últimas lo exijan, para evitar contratar personas con reportes negativos, se considera que estarían vulnerado el derecho al trabajo, en razón a que no se mantiene la igualdad y se vela por la dignidad, de quienes no han podido, por una u otra causa, ponerse al día con sus responsabilidades financieras.

Por lo tanto, en definitiva, existen varias empresas del sector financiero en la ciudad de Villavicencio que atentan contra el derecho al trabajo, especialmente en lo referente al acceso al trabajo, en concadenación al igualdad de acceso y la no discriminación, ya que exigen no estar reportados en las centrales de riesgo para poder tener la opción de ocupar una vacante laboral; al respecto existe variedad de jurisprudencia que termina por descalificar dicha práctica, no obstante, aun no ha entrado en vigencia una ley que directamente lo impida, existiendo inconsistencia legal al respecto.

6. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los hallazgos del presente estudio, se recomienda:

Al Legislativo, agilizar la resolución de requerimientos que exige la Corte Constitucional para poder realizar el debido control a la Ley de Borrón y Cuenta Nueva en Centrales de Riesgo, para que sea promulgada y entre a regir a la menor brevedad posible, para de esta forma no se siga afectando el derecho a trabajo que poseen las personas candidatas a puestos en entidades financieras y/o bancarias y que se encuentren con reporte negativo.

Mientras lo anterior sucede, se recomienda a las empresas del sector financiero en la ciudad de Villavicencio, y en el territorio nacional, que no soliciten a los candidatos a un puesto de trabajo en sus organizaciones el reporte ante centrales de riesgo, pues se atentaría contra el derecho al trabajo.

De igual forma, sería de interés académico que desde la universidad se realice una investigación que de responda el siguiente interrogante ¿existe violación al debido proceso el reporte negativo a las centrales de riesgo, cuando la persona no ha sido vencida aún en juicio civil?, lo cual sería un complemento al presente estudio.

Referencias

- Asobancaria. (2018). *Informe Tipificación 2018*. [En línea]. Bogotá. Recuperado en octubre de 2020, de <https://www.asobancaria.com/2019/06/05/informe-tipificacion-2018-asobancaria/>
- Baquero, J., Guataquí, J. y Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. Borradores de Investigación. Primera Edición. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Bonilla, S. (2011). Estructura económica y desempleo en Colombia: un análisis VEC. *Revista Sociedad y Economía*, (20); pp. 99-124.
- Calle, S. B. (2009). Apuntes jurídicos sobre la protección de datos personales a la luz de la actual norma de habeas data en Colombia. *Precedente Anuario Jurídico*, Año 2009; pp. 119-136.
- Canessa, M. F. (2006). *Los Derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional*, Tesis de doctorado. Getafe: Universidad Carlos III de Madrid.
- Cardozo, H. (2015). *Contabilidad de Entidades de Economía Solidaria bajo NIIF para PYME*. Bogotá D.C, Colombia: ECOE.
- Castellanos, C. y Medina, A. P. (2019). *Experiencias en procesos de selección de personas en condición de discapacidad física*, Tesis de pregrado. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Castrillón y Galeano, (2019). LAS CENTRALES DE RIESGO Y SU PAPEL EN EL SISTEMA FINANCIERO COLOMBIANO Lucas Castrillón García Bryan Steven Galeano Ruiz Asesor Oscar Alejandro Gómez Gómez Trabajo de grado para obtener el título de: Tecnólogo en gestión financiera Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, El capital humano en las organizaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana. Octava Edición
- CIFIN S.A.S. *Información general acerca del funcionamiento de la Central de Riesgo*. [En línea]. Bogotá, 2015. Recuperado en junio de 2019, de www.cifin.co
- Colombia. Comisión Nacional Constituyente (1991). *Constitución Política*. Bogotá: Legis.
- Colombia. Congreso de la República (2012). *Ley Estatutaria 1581, Ley de Protección de Datos Personales*. Bogotá: Diario Oficial 48.587.
- Colombia. Congreso de la República (2008a). *Ley 1266, Ley de Habeas Data*. Bogotá: Diario Oficial 47.219.
- Colombia. Congreso de la República (2008b). *Ley 1257, Ley de protección a la mujer*. Bogotá: Diario Oficial 47.193.
- Colombia. Congreso de la República (1951). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá: Diario Oficial 88.
- Colombia. Corte Constitucional (2018). *Sentencia T-114*. M. P. Carlos Bernal Pulido. Bogotá: 3 de abril.
- Colombia. Corte Constitucional (2011). *Sentencia C-748/11. Control constitucional al Proyecto de Ley Estatutaria No. 184 de 2010 Senado; 046 de 2010 Cámara, “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*. Ref. Exp. PE-032. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá, 6 de octubre.
- Colombia. Corte Constitucional (2008). *Sentencia C-1011/08. Revisión de constitucionalidad del Proyecto de Ley Estatutaria No. 27/06 Senado – 221/07 Cámara (Acum. 05/06 Senado) “por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se*

dictan otras disposiciones". Ref. Exp. PE-029. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Bogotá, 16 de octubre.

Colombia. Corte Constitucional (2008). *Sentencia T-1266*. MP. Mauricio González Cuervo. Bogotá: 14 de noviembre.

Colombia. Corte Constitucional (2003a). *Sentencia C-356 de 2003*. Ref. Exp. D-4313. M.P. Jaime Araujo Rentería. Bogotá, 6 de mayo de 2003.

Colombia. Corte Constitucional (2003b). *Sentencia T-592 de 2003*. Ref. Exp. T-517288 M.P. Álvaro Tafur Galvis. Bogotá, D. C., 17 de julio de 2003.

Colombia. Corte Constitucional (2001). *Sentencia T-611*. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Bogotá: 03 de diciembre.

Colombia. Corte Constitucional (1995). *Sentencia T-624/95*. M.P. José Gregorio Hernández. Bogotá, 15 de diciembre.

Colombia. Corte Constitucional (1995). *Sentencia SU-082*. M.P. Jorge Arango Mejía. Bogotá, 07 de noviembre.

Colombia. Corte Constitucional (1994). *Sentencia T-098/94*. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz. Bogotá.

Colombia. Corte Constitucional (1993). *Sentencia C-530/93*. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.

Colombia. Corte Constitucional (1992). *Sentencia C-221/92*. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.

Colombia. Ministerio del Trabajo (2019). *Concepto 24360 de Oct. 15*. Bogotá: Oficina Asesora Jurídica.

Colombia. Presidencia de la República (2010). *Decreto 2952, Reglamentación de los artículos 12 y 13 de la Ley 1266 de 2008*. Bogotá: Diario Oficial 47.793.

- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1990). *Observación General N° 3, Relativa a la índole de las obligaciones de los Estados partes*. 5° período de sesiones. Ginebra: ONU.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005). *Observación general N° 18, Artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales*. Ginebra: ONU.
- DataCrédito. (2019). *Quienes Somos*. [En línea] DataCrédito. Bogotá D.C, Colombia. Recuperado en octubre de 2020, de <https://www.datacredito.com.co/quienessomos.html>
- Datacredito (2017). *Información general acerca del funcionamiento de la Central de Riesgo*. [En línea]. Bogotá. Recuperado en junio de 2019, de www.datacredito.com.co
- Editorial (2012). La investigación jurídica, su necesidad y su impacto. *Diálogos de Saberes*, (37); pp. 11-22.
- El Tiempo, redacción. (11 de Septiembre de 2002). Historia Crediticia en bases de datos. [En línea]. Bogotá: El Tiempo. Recuperado en octubre de 2020, de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1355731>
- González, G. (2004). *Derecho Laboral Colombiano. Relaciones Individuales*. Décima Edición. Bogotá: Editorial Legis.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. México: Edit. McGraw Hill.
- Jiménez, W. (2014). La constitucionalización del derecho financiero en el derecho colombiano. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, (7); pp. 145-165.
- Mariscal, F. A. (2013). *La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos*, Tesis de pregrado. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.

- Molina, A. (2007). Aproximaciones sobre el derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. *Estudios Socio-Jurídicos*, 9(Número especial); pp. 166-189.
- Molina, C. E. (2016). *El derecho a la igualdad salarial: ¿A trabajo igual salario igual o a trabajo de igual valor salario igual?* Bogotá: Universidad Santo Tomás.
- Monsalve, V. y Rodado, D. P. (2010). La importancia de la obligación de información en las relaciones financieras de consumo. Una aproximación económica y jurídica. *Revista de Derecho*, (33); pp. 158-182.
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32); pp. 83-114.
- Naranjo, C. S. (2013). *Efectos y necesidad del reporte en las centrales de riesgos a deudores morosos del pago de cuota alimentaria en Colombia a partir de la promulgación de la Ley 1098 de 2006*, Tesis de especialización. Pereira: Universidad Libre.
- Nieto, N. y Gómez, D. (2016). Acceso al crédito en Colombia. Aproximaciones a su definición en la jurisprudencia de la Corte Constitucional. *Revista de Derecho Privado*, (56); pp. 1-27.
- Portafolio. (30 de Junio de 2017). *Qué es y cómo saber su puntaje de crédito*. Portafolio. Bogotá D.C, Colombia. Recuperado en octubre de 2020, de <https://www.portafolio.co/mis-finanzas/que-es-y-comosaber-su-puntaje-de-credito-507301>
- Rodríguez, J. D. (2018). *Alcance e implicaciones del artículo 13 de la ley 1266 de 2008: habeas data, en relación a los créditos de vivienda por parte de entidades bancarias*, Tesis de pregrado. Santiago de Cali: Universidad Santiago de Cali.
- Ruiz, R. (2006). *Historia y evolución del pensamiento científico*. México: S. Ed.

- Salamanca, W. R. (2016). *Las centrales de riesgo particulares con atribuciones inmersas en derechos fundamentales*, Tesis de maestría. Bogotá: Universidad Libre.
- Superintendencia Bancaria (1999). *Concepto No. 1999040763-0 del 30 de Junio*. Bogotá: Superbancaria.
- Tarapuez, E., Donneys, O. y Rivera, C. A. (2019). *Teoría Monetaria y Bancaria*. Bogotá D.C: ECOE.
- TransUnion (2019a). *Historia*. [En línea] Bogotá D.C. Recuperado en octubre de 2020, de <https://www.transunion.co/quienes-somos/historia>
- TransUnion (2019b). *Todas Nuestras Soluciones*. [En línea] Bogotá D.C. Recuperado en octubre de 2020, de <https://www.transunion.co/empresas>

Anexos

Anexo A. Formato de Derecho de petición utilizado

Villavicencio, 30 de junio de 2020.

Señores:
Bancolombia.
La ciudad.

Asunto: Derecho de Petición: Proceso de selección de personal del área operativa.

Yo, Miguel Iván Aguirre Prieto, identificado con cédula de ciudadanía número 86.083.635 expedida en el municipio de Villavicencio y domiciliado en la calle _____ de la ciudad de Villavicencio, en ejercicio del derecho de petición que consagra el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo, respetuosamente solicito lo siguiente:

Requisitos que debe cumplir un candidato al cargo de cajero, asesor comercial y XXXXXX en su entidad financiera. Al igual que la descripción detallada del proceso para la selección de un candidato al cargo de cajero, asesor comercial y XXXXXX en su entidad financiera.

La petición anterior está fundamentada en las siguientes razones:

Actualmente me encuentro realizando mi trabajo de grado en la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Villavicencio, y dicha información será utilizada para dar respuesta a los objetivos de mi estudio, por lo cual la información tendrá exclusivo manejo estadístico, sin entrar a describir o detallar la información dada por su entidad o cualquier otra participante en el estudio.

Para los efectos pertinentes, anexo la Carta de la Directora de Investigación donde consta el manejo que se va a dar a la información obtenida.

Por favor enviar respuesta a este derecho de petición a la dirección que aparece al pie de mi firma

Miguel Iván Aguirre Prieto
C.C. 86083635 de Villavicencio
Dirección: Cra 50 No 11 -60 apt 502 torre 3 Torres de Juan de la ciudad de Villavicencio.
Teléfono: 3118127308
Correo Electrónico: miguelivan84@gmail.com

Anexo B. Respuesta al derecho de petición por parte de Davivienda



Bogotá, 11 de noviembre 2020

Apreciado cliente
MIGUEL IVÁN AGUIRRE
miguelivan84@gmail.com

Asunto:	Información para convocatorias empleo Banco
No. Radicación en Davivienda:	1-20309718855
Fecha radicación en Davivienda:	16 de octubre 2020
Lugar de radicación:	Derecho de petición

Reciba un cordial saludo de Davivienda. En relación con su requerimiento, le informamos lo siguiente:

Con respecto a la información solicitada en su escrito, al respecto nos permitimos informar, que los procesos de convocatoria establecidos por nuestra entidad financiera para los cargos relacionados en su petición, pueden ser consultados en el siguiente link, <https://grupobolivar.taleo.net/careersection/davivienda/jobdetail.ftl>, en el cual se indica las características del cargo, funciones principales, condiciones para aplicar al cargo, competencias, experiencia, tipo de contrato y sueldo.

La anterior información, se relaciona con las páginas de empleo establecidas para la búsqueda de ofertas laborales, como lo son, el empleo.com y computrabajo, en donde encontrara mayor información con los cargos relacionados.

Ahora bien, lo relacionado con la información ante las centrales de información, es importante aclarar que como entidad financiera estamos en la capacidad y autoridad de conocer esta información, la cual se encuentra autorizada bajo el conocimiento de los candidatos, al validar su información financiera, ya que es uno de los requisitos al ingresar a una entidad financiera, si el candidato presenta algún tipo de acuerdo, este se tendrá en cuenta al momento de la selección del personal de acuerdo a su perfil.

Esperamos de esta forma haber dejado atendida su solicitud y estaremos dispuestos a resolver cualquier otra inquietud.

En Davivienda estamos dispuestos a asesorarlo en el buen manejo de sus productos. Si desea información adicional, comuníquese con nosotros al teléfono 338-3838 en Bogotá o a la línea 01-8000 123-838 desde cualquier lugar del país, donde nuestros asesores lo atenderán con gusto las 24 horas.

Atentamente,

BANCO DAVIVIENDA S.A.

PEMONCAD