



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D. C.,

Asunto: Derecho Fundamental del Trabajo frente a reporte Negativo en Centrales de Riesgo.  
Radicado: 02EE201941060000009694

Respetado Señor ( ), reciba un cordial saludo,

El Ministerio del Trabajo, por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral, procede a dar respuesta a la petición de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 12° del artículo 8° del Decreto 4108 de 2011.

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico referente al alcance de los reportes negativos en las centrales de riesgo frente al acceso al Trabajo, esta Oficina Asesora Jurídica se permite atender sus interrogantes, no sin antes señalar, que de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, esta cartera ministerial sólo tiene competencia para emitir conceptos orientadores en forma general y abstracta, los cuales no son de obligatorio cumplimiento, de conformidad con lo consagrado en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la ley 1755 de 2015. Entretanto que la interpretación de las normas y el reconocimiento de derechos hacen parte de una serie de facultades que ostentan los jueces de la República.

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<sup>1</sup>, 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 1° 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**

<sup>1</sup> La presente sentencia, de ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 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 ibidem.

Con Trabajo Decente el futuro es de  
todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



u oficio. En segundo lugar, **el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico** que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, **el trabajo es un derecho y un deber social** que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social." (Negrita fuera de texto).

La connotación derivada que asume el trabajo desde un prisma jurídico y social, permite además señalar que el trabajo como derecho<sup>2</sup> 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."<sup>3</sup>

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"**<sup>4</sup>

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,

<sup>2</sup> La Constitución Política de Colombia en su art. 25 dispone: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-611 de 2001; MP. Jaime Córdoba Triviño.

<sup>4</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-1266 de 2008; MP. Mauricio González Cuervo

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

como la igualdad y dignidad de la persona humana, de forma tal, que no se incurra en actos de discriminación directa o indirecta<sup>5</sup> frente al aspirante.

Ahora bien, frente a lo que respecta a los reportes negativos en las Centrales de Riesgo, esta Oficina Asesora Jurídica en concepto 02EE201941060000024360 DEL 15 de octubre de 2019, manifestó:

"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 reportes son finalidad exclusiva del comercio y para la respectiva consulta debe mediar autorización del titular (...)"

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. 3°, 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.

En mismo orden, el literal j) 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 dé origen*", por consiguiente, el suministro de la información se encuentra circunscrito a la aplicabilidad de los principios signados en el artículo 4° 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**

<sup>5</sup> En Sentencia T-909 de 2011 M.P. Juan Carlos Henao Pérez, 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 desventajada 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."

Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol

**Sede Administrativa**  
Dirección: Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
Teléfonos PBX  
(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**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"

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<sup>6</sup>.

En virtud de lo anterior, le manifestamos que no existe norma legal dentro del ordenamiento jurídico que prohíba que una empresa contrate a una persona que se encuentra reportada en las centrales de riesgo.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

Cordialmente,

**(ORIGINAL FIRMADO)**

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: A. Truque  
Revisó/Aprobó: Adriana C.

Ruta Electrónica: E:\Radicados Andres\Noviembre\02EE2019410600000009694 ACESSO AL TRABAJO ANTE REPORTE NEGATIVO EN CENTRALES DE RIESGO.docx

<sup>6</sup> Inciso segundo, del artículo 6° de la Ley 1266 de 2012.



Con Trabajo Decente el futuro es de



@mintrabajocol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)