

LEY DE “BORRÓN Y CUENTA NUEVA” ¿QUÉ IMPLICACIONES TIENE A NIVEL LABORAL?

El pasado 29 de octubre de 2021, se sancionó la Ley No. 2157 de 2021, por medio de la cual *“modifica y adiciona la ley estatutaria 1266 de 2008, y se dictan disposiciones generales del habeas data con relación a la información financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones”*.

Si bien esta ley tiene como finalidad fortalecer las disposiciones que regulan el derecho al habeas data, también modificó el parágrafo 2° del artículo 10 de la mencionada ley 1266 de 2008, incluyendo la prohibición de consulta de información financiera para la toma de decisiones laborales. Veamos las generalidades de esta norma y puntualmente cómo impacta el ámbito laboral:

Generalidades

Esta ley puede verse como una flexibilización a aquellas normas estrictas reguladoras de los reportes en centrales financieras de riesgo, una segunda oportunidad para los deudores de ser eliminados de estos reportes negativos, si ya pagaron sus deudas antes de la entrada en vigencia de la ley. A continuación, los aspectos generales más relevantes:

- 1.** La ley establece que los deudores que hayan pagado sus obligaciones en mora con anterioridad a la entrada en vigencia de Ley, se benefician automáticamente de ser eliminados sus reportes negativos en las centrales de riesgo. justamente por esto la ley la llaman borrón y cuenta nueva.
- 2.** Además, la norma establece que, si un deudor paga su obligación en mora dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley, entonces el tiempo del reporte negativo en la central de riesgo será de máximo 6 meses.
- 3.** En tercer lugar establece la norma que si al 31 de diciembre del 2020, el deudor refinanció su obligación entonces, su registro en centrales de riesgo también debe ser eliminado.
- 4.** También estableció la ley que los acreedores tienen un plazo de 18 meses para hacer los reportes a centrales de riesgos. Este plazo se cuenta desde el momento en que el deudor incurre en mora.
- 5.** Finalmente se resalta que quienes han sido víctimas de suplantación pueden solicitar la eliminación de su reporte negativo en la central de riesgo presentando solo la denuncia penal por la ocurrencia de este delito.

Ahora bien **¿qué implicaciones tiene esta nueva norma a nivel laboral?**

Para muchas empresas, sobre todo aquellas que pertenecen al sector financiero o aquellas que manejan una importante fuerza comercial, la denominada “ética financiera” es un valor fundamental al momento de realizar los procesos de selección de personal. Por ello, es normal que en los procesos de selección procedan a investigar los reportes de los candidatos en las centrales de riesgo.

Pues bien, la modificación a los párrafos 1º y 2º de la ley 1266 de 2008 establece que la consulta de la información financiera en toda ocasión y por todos los medios, será gratuita. Agrega que en ningún caso se podrá consultar esta información para fines de toma de decisiones laborales, y no podrá utilizarse para fines diferentes al análisis o cálculo de riesgo crediticio del titular del dato.

Entonces, si en los procesos de selección que actualmente adelanta su Compañía se consulta la información de las centrales de riesgo para identificar algún reporte negativo de un candidato, debe saber que con la expedición de esta norma dicha práctica se encuentra prohibida, y en consecuencia, debe eliminarse este filtro en los procesos de selección, o por lo menos, no deberá basar su decisión en este criterio.

También importante resaltar que la Ley 1266 y esta reforma reciente reiteran que los acreedores, es decir posibles empleadores que hacen reportes a centrales de riesgo deben contar con una autorización del titular, o trabajador expresa y previa que habiliten hacer el registro. Además, se precisa que el acreedor debe enviar dos notificaciones que adviertan del registro en las centrales de riesgos ,y en todo caso, entre ellas no puede haber menos de 20 días de diferencia.

Así mismo, es común que en las cláusulas de autorización de datos personales que se incluyen en los contratos de trabajo, se autorice el uso de datos para este tipo de consultas. Se sugiere verificar nuevamente estas cláusulas a efectos de determinar si es necesaria su actualización.

La inobservancia de las disposiciones de esta ley acarrea sanciones de hasta 2.000 smlmv.

Por: Fabrizio Gasca Mayans
fgasca@scolalegal.com
Noviembre 24 de 2021