



Concepto 100177

Bogotá, D.C., 16 JUN 2014

ASUNTO: Radicado ID 8076
Proceso de selección de personal — conocimiento de resultados

Damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta, si tiene derecho a conocer las causas por las cuales no fue seleccionada para la firma de un contrato de trabajo. Sobre el particular le informamos lo siguiente:

La Constitución Política de Colombia consagra como derecho fundamental, el derecho a la igualdad, indicando que:

"ARTICULO 13. 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.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

En desarrollo de lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia 1-1266 de 2008 señaló frente a los criterios de selección de personal que:

"PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL - Facultad de las entidades públicas y privadas para establecer requisitos de ingreso, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las facultades que con ellos se buscan.

La Corte ha precisado que las entidades, 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 (Sentencia T-463 de 1996). A contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos." (Negritas y subrayas fuera del texto)

Así las cosas, las entidades privadas pueden exigir requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que estos no violen el derecho a la igualdad de las personas, ni fijen de forma implícita o explícita discriminación o preferencia alguna y siempre que estén contenidos en el reglamento de trabajo conforme a lo establecido por el artículo 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que:



"ARTICULO 104. DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

- 1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.*
- 2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.*

ARTICULO 106. ELABORACION. El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

ARTICULO 107. EFECTO JURIDICO. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

- 1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.*
 - 2. Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba.*
 - 3. Trabajadores accidentales o transitorios.*
 - 4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada.*
 - 5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.*
 - 6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.*
 - 7. Salario mínimo legal o convencional.*
 - 8. Lugar, día, hora de pagos y periodo que los regula.*
 - 9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.*
 - 10. Prescripciones de orden y seguridad.*
 - 11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.*
 - 12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.*
 - 13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.*
 - 14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.*
 - 15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.*
 - 16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.*
 - 17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.*
 - 18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existen. 09.*
- Publicación y vigencia del reglamento. (Negrillas y subrayas fuera del texto)*



En conclusión y en respuesta a su consulta, conforme a la jurisprudencia y norma transcrita, las empresas se encontrarían obligadas a dar a conocer los requisitos de ingreso en un proceso de selección y de incluir en el reglamento interno las condiciones de admisión para vincularse laboralmente, por lo que, considera esta Oficina Asesora no se encontrarían obligadas a informar las razones por las cuales no admiten laboralmente un aspirante, sin embargo, si el consultante encuentra que dentro del proceso de selección que realizó, se incumplieron de alguna forma sus derechos fundamentales, podrá acudir ante el juez de tutela para dirimir el conflicto, toda vez que en los términos del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios de esta Oficina no están facultados para declarar derechos ni dirimir controversias.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(Firma en la original)

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia de Seguridad Social Integral