Función Pública

Concepto 150811 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000150811

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000150811

Fecha: 21/04/2022 08:46:58 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: ACCESO A LA INFORMACION. Reserva Radicado: 20222060126602 del 17 de marzo de 2022

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual consulta: "¿Estos documentos están amparados de alguna forma por el artículo 4 de la Ley 1755 de junio de 2015? (Copias de diplomas de pregrado, posgrado y certificaciones laborales aportadas por un funcionario en el momento de su vinculación). ¿Cualquier ciudadano del común, puede requerir copias de documentos de la Historia Laboral de los funcionarios, basados en el legítimo derecho de petición?"

Frente a la información solicitada, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

La Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones, establece que la interpretación del derecho de acceso a la información se deberá adoptar con un criterio de razonabilidad y proporcionalidad, aplicando los principios de información, esta norma en su artículo 9 decreta que toda entidad debe publicar una información mínima obligatoria en los sistemas de información del Estado o herramientas que lo sustituyan relacionada con los nombres y apellidos completos, ciudad de nacimiento, formación académica, experiencia laboral y profesional de los funcionarios y de los contratistas. Se omitirá cualquier información que afecte la privacidad y el buen nombre de los servidores públicos y contratistas, en los términos definidos por la Constitución y la ley.

En el artículo 24 de la norma ibidem establece el derecho de acceso a la información por lo que toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier sujeto obligado, en la forma y condiciones que establece esta ley y la Constitución.

Fundamentados en la información planteada en la petición, manifestamos que la Corte Constitucional sentencia C-326 de 1997, Magistrado Ponente: Dr. FABIO MORON DIAZ, dispuso:

"La información de carácter académico y laboral no está sustraída al conocimiento público, con base en ella la persona se da a conocer en el ámbito social y se promociona en el mercado laboral, sin que su consignación en un sistema de información público amenace su derecho fundamental a la intimidad, mucho menos cuando ella ha sido voluntariamente suministrada por quien expresamente ha manifestado su interés de ofrecer sus servicios a la administración pública, que es lo que hace la persona natural cuando diligencia el formato único de hoja de vida que se le exige como condición previa para considerar su contratación con el Estado, o la persona natural o jurídica que en su calidad de consultor se inscribe en el correspondiente registro. El Estado, a través del legislador, está habilitado para diseñar e imponer la utilización de esos instrumentos técnicos, que de una parte le permiten garantizar la vinculación de los más capaces y de los más idóneos a la administración, bien sea como servidores públicos o como contratistas, y de otra le permiten impulsar la realización de los principios rectores de la administración pública, siempre y cuando el contenido de dichos instrumentos no desconozca principios fundamentales de las personas, y contemplen, ellos mismos, mecanismos de control que eviten un uso indebido de la información que los nutre."

Por otra parte, la Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se refiere al carácter reservado de los documentos, así:

ARTÍCULO 24. Informaciones y documentos reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial:

(…)

3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica.

(…)

PARÁGRAFO. Para efecto de la solicitud de información de carácter reservado, enunciada en los numerales 3, 5, 6 y 7 solo podrá ser solicitada por el titular de la información, por sus apoderados o por personas autorizadas con facultad expresa para acceder a esa información".

De otra parte, es pertinente dar aplicación a las disposiciones legales contenidas en la Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, que define como datos sensibles "aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos".

Respecto a la protección de todas las bases de datos, serán aplicables los principios instituidos en la citada ley para los documentos sujetos a reserva legal incluidos en las hojas de vida, para lo cual debe tenerse en cuenta el principio de libertad desarrollado en el Artículo 4 de la Ley 1581 ibidem, que establece:

ARTÍCULO 4°. Principios para el Tratamiento de datos personales.

c) Principio de libertad: El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento (…)"

En cuanto al tratamiento de datos personales, la Corte Constitucional en sentencia T-398 de 2015, conceptuó:

"Las entidades públicas de cualquier orden son responsables de mantener la información y, en especial, conservar los documentos que reposan en sus archivos. Esa función, que implica obligaciones de acceso y conservación entre otras, tiene trascendencia constitucional porque su ejercicio materializa los derechos fundamentales de petición y habeas data, además, los datos que guardan y administran, pueden permitir el goce efectivo de otros derechos por parte de los titulares de la información. (…)

En materia de historia laboral, debe tenerse en cuenta que: i) la información que reposa en los archivos del empleador son una referencia para el goce efectivo de derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, como sería el caso de la liquidación del empleado al momento de terminar su contrato laboral o el pago de indemnizaciones por despido injusto, así como el acceso a las prestaciones de naturaleza pensional, entre otras. Además, ii) los errores en los datos administrados, su destrucción o deterioro, podrían desconocer otros derechos fundamentales reconocidos en la Carta, si las entidades encargadas de su custodia no adelantan las gestiones necesarias para su corrección u reconstrucción. En consecuencia, la Sala considera que la historia laboral de un empleado reviste una innegable relevancia constitucional, puesto que en ella se encuentra consignada toda la información relacionada con su trabajo, que le permite el reconocimiento de derechos prestacionales, siempre y cuando se verifique el cumplimiento de los requisitos legales para tal fin. Además, existe una relación directa entre la historia laboral y el ejercicio de los derechos fundamentales de petición y habeas data.

La misma Corporación en sentencia T-718 de 2015, dictaminó:

"En el historial laboral de un empleado se encuentra registrada toda la información, positiva o negativa, relacionada con su hoja de vida, desempeño en el ejercicio de funciones tales como reconocimientos, llamados de atención, suspensiones. Así mismo, la historia laboral contiene la información referente al tiempo laborado, las cotizaciones a la seguridad social, los periodos de vacaciones disfrutados o pendientes, el registro de sus cesantías, nombramientos, ascensos, traslados, retiros, incapacidades, comisiones de trabajo, entre otros datos indispensables para el goce de las prestaciones laborales que nuestro ordenamiento concede al trabajador".

De lo anterior se colige que la historia laboral, está constituida por documentos de acceso reservado, puesto que en ella se conservan todos los elementos de carácter administrativo en relación con el vínculo laboral que se crea entre un funcionario y la entidad; ésta contiene información personal o reservada que es parte del sistema único de información de personal al servicio del Estado. El manejo de esta información está sujeta a los lineamientos de la ley y los derechos fundamentales.

De otro modo, es objeto de público conocimiento, sin embargo, aquella que de conformidad con la Ley 1581 de 2012 contenga datos sensibles, como el reconocimiento de horas extras, vacaciones, cotizaciones a la seguridad social, entre otras, gozan de reserva legal y para que dicha información pueda ser entregada, se requiere de previa autorización del titular de la misma o en su defecto que sea por mandato legal o por orden judicial.

En sentencia T-487-17, la Corte Constitucional estableció:

“La información pública, calificada como tal según los mandatos de la ley o de la Constitución, puede ser obtenida y ofrecida sin reserva alguna y sin importar si la misma sea información general, privada o personal. Por vía de ejemplo, pueden contarse los actos normativos de carácter general, los documentos públicos en los términos del artículo 74 de la Constitución, y las providencias judiciales debidamente ejecutoriadas; igualmente serán públicos, los datos sobre el estado civil de las personas o sobre la conformación de la familia. Información que puede solicitarse por cualquier persona de manera directa y sin el deber de satisfacer requisito alguno.

En segundo término se encuentra la información semi-privada, siendo aquella que por versar sobre información personal o impersonal y no estar comprendida por la regla general anterior, presenta para su acceso y conocimiento un grado mínimo de limitación, de tal forma que la misma sólo puede ser obtenida y ofrecida por orden de autoridad administrativa en el cumplimiento de sus funciones o en el marco de los principios de la administración de datos personales. Es el caso de los datos relativos a las relaciones con las entidades de la seguridad social o de los datos relativos al comportamiento financiero de las personas.

Luego se tiene la información privada, aquella que por versar sobre información personal o no, y que por encontrarse en un ámbito privado, sólo puede ser obtenida y ofrecida por orden de autoridad judicial en el cumplimiento de sus funciones. Es el caso de los libros de los comerciantes, de los documentos privados, de las historias clínicas o de la información extraída a partir de la inspección del domicilio.

Finalmente se encuentra la información reservada, que por versar igualmente sobre información personal y sobre todo por su estrecha relación con los derechos fundamentales del titular - dignidad, intimidad y libertad- se encuentra reservada a su órbita exclusiva y no puede siquiera ser obtenida ni ofrecida por autoridad judicial en el cumplimiento de sus funciones. Cabría mencionar aquí la información genética, y los llamados "datos sensibles" o relacionados con la ideología, la inclinación sexual, los hábitos de la persona, etc.”

En este sentido, el Alto tribunal realizó una clasificación desde el punto de vista cualitativo, en función de su publicidad y de la posibilidad legal de obtener acceso a la misma.

En este sentido, se deduce que las actas de grado y certificaciones de experiencia laboral son documentos de público conocimiento, sin embargo, todas las entidades a las cuales se les solicite información sobre los documentos que reposen en las hojas de vida de los servidores públicos, deberá atender el marco legal referido en este concepto con el fin de garantizar que no se vulnere su derecho fundamental a la intimidad.

Por otro lado, en cuanto a los documentos propios de la historia laboral que contengan información de reserva, horas extras, reconocimiento de vacaciones, entre otras y cualquier información que pueda violar el derecho a la intimidad será de reserva solo podrá ser solicitada por el titular de la información, por sus apoderados o por personas autorizadas con facultad expresa para acceder a esa información.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link /eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Lizeth Rumbo.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-12-05 07:45:22