



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

Señora

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 06EE201912030000055860
Organización de la historia laboral de empresas del sector privado**

Respetada señora .

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico respecto de los lineamientos que existan para organizar las historia laborales en el sector privado, esta Oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Es importante iniciar recordándole que **por vía administrativa de consulta** este Ministerio no impone órdenes a empleadores, no reconoce ni niega derechos individuales, ni resuelve controversias particulares. En otras palabras, la entidad no puede adelantar valoraciones que son propias de la **órbita exclusiva de los jueces** en concordancia con la prohibición expresa señalada en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante a la advertencia anterior, esta Oficina se permite indicarle al peticionario que de acuerdo con su solicitud, se deben evaluar los siguientes aspectos:

ORGANIZACIÓN DE LAS HISTORIA LABORALES PARA EMPRESAS PRIVADAS

La Ley 594 de 2000 y la Circular 004 de 2003 regulan los temas de archivo en Colombia. Los destinatarios de estas normas son las entidades estatales y los particulares que ejercen funciones públicas, no obstante a que las normas en mención no aplican a las empresas privadas, el sector privado puede adoptar la normativa de gestión documental producida en el país como *buenas prácticas* que le permitan la correcta administración de historias laborales y demás documentación, partiendo de la base de la Libertad de empresa que connota la libertad de organización dentro del marco legal, es decir, el correcto y obligatorio tratamiento de datos, según las normas que rigen la materia, según lo preceptúa la Ley 1581 de 2012.

La H. Corte Constitucional, al respecto de la Libertad de Empresa, expone en Sentencia C-263/11, Referencia expediente D-8270, Magistrado Ponente Doctor Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, establece que entre las acciones que comprende esta libertad, se encuentra la del derecho a concurrir al mercado, organizar la empresa sin injerencia del Estado en los asuntos internos de la empresa como su organización, los métodos de gestión y el derecho a la libre iniciativa privada, entre otros. En uno de los apartes de la providencia, la alta Corporación manifiesta:

*“LIBERTAD DE EMPRESA-Concepto/LIBERTAD DE EMPRESA-Garantías que comprende/LIBERTAD DE EMPRESA-Prerrogativas que comprende su núcleo esencial La libertad de empresa comprende la facultad de las personas de (...) afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente de capital) para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicas del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia”. Esta libertad comprende, entre otras garantías, (i) la libertad contractual, es decir, la capacidad de celebrar los acuerdos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad económica, y (ii) la libre iniciativa privada. Su núcleo esencial comprende, entre otras prerrogativas, (i) el derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio entre empresarios o competidores que se hallan en la misma posición; (ii) **el derecho a concurrir al mercado o***

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



retirarse; (iii) la libertad de organización y el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión; (iv) el derecho a la libre iniciativa privada; (v) el derecho a la creación de establecimientos de comercio con el cumplimiento de los requisitos que exija la ley; y (vi) el derecho a recibir un beneficio económico razonable.”

Sin embargo, cabe manifestar que tanto en la Historia Laboral, como en la Historia Laboral Ocupacional, el empleado tiene la obligación de cumplir las normas relativas al tratamiento y custodia adecuada de datos. Al respecto la Corte Constitucional afirma en su Jurisprudencia:

“Referencias sobre el tema pueden encontrarse en las sentencias T-855 de 2011^[28], T-482 de 2012^[29] y T-493 de 2013^[30], que, tras advertir que la obligación de custodiar, conservar y guardar la información consignada en la historia laboral involucra también el deber de organizar y sistematizar esos datos^[31], insistieron en la imposibilidad de trasladarles a los afiliados las consecuencias negativas que puedan derivarse de la infracción de ese deber. Los efectos de los errores operacionales en la administración de las historias laborales deben ser, por el contrario, asumidos por la entidad administradora, que cuenta con los medios y la infraestructura para gestionar los datos de las cotizaciones y sus soportes, para evitar su pérdida o deterioro e impedir que el afiliado sufra los efectos negativos que puedan derivarse de cualquiera de esas circunstancias.^[32]

Las reglas que la Corte ha fijado al respecto deben leerse, de todas maneras, a la luz de los referentes normativos que regulan el tratamiento de datos que se consideran personales, en los términos aludidos previamente. Tal es el caso de la Ley 1581 de 2012, cuyo artículo 4º impone manejar la información de esas características con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros.

El artículo 17, a su turno, compromete a los responsables del tratamiento de datos personales con la implementación de las medidas de seguridad necesarias para impedir la adulteración, pérdida o deterioro de la información y su uso o acceso no autorizado o fraudulento^[33]. El deber de custodia, conservación y guarda de los datos contenidos en las historias laborales de los afiliados a los regímenes pensionales de ahorro individual y de prima media comprende, por lo tanto, la obligación de cumplir con esos estándares de seguridad, para materializar, por esa vía, sus expectativas pensionales.

La obligación de consignar información cierta, precisa, fidedigna y actualizada en las historias laborales. El derecho fundamental al hábeas data.

23. El valor probatorio que ostenta la historia laboral compromete a las entidades encargadas de su administración a asegurar que su contenido sea confiable, esto es, a garantizar que refleje el

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



verdadero esfuerzo económico que realizó el potencial beneficiario de la pensión en aras de la satisfacción de las condiciones legales para acceder a ella. La confiabilidad de la historia laboral depende de que la información que allí se consigna sea cierta, precisa, fidedigna y actualizada. Tal es el sentido del principio de veracidad o calidad intrínseco al tratamiento de los datos a cuyo cargo se encuentran la administradora del régimen pensional de prima media y los fondos privados de pensiones.

El referido principio, contemplado en el artículo 4° de la Ley 1581 de 2012, exige que la información personal almacenada por las entidades públicas o privadas sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Tal exigencia origina, a su vez, una prohibición correlativa frente al tratamiento de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error.¹

Por tanto, es deber del empleador el almacenar y custodiar de manera adecuada, guardando las reservas legales correspondientes, los documentos de sus trabajadores.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web 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.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, 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,

(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

¹Corte Constitucional Sentencia T-079/16 Referencia: expediente T-5191105Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Oficina Asesora Jurídica
02-06-2020

Transcriptor y Elaboró: nmendoza
Revisó y Aprobó: Adriana C.

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) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co