



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicado N° 11EE2020740500100008334 de 2020  
Firma Digital y Libertad de Empresa – Archivo de documentos laborales

Respetada señora, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la “Aplicación de firma digital y Libertad de Empresa – Archivo de documentos laborales”, 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.

De igual manera, 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).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

### **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](http://www.mintrabajo.gov.co)



Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

## Libertad de Empresa

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que el Código Sustantivo del Trabajo, establece obligaciones especial del Empleador, normadas en el artículo, 57, en el que entre otras se encuentra la preceptuado en el ordinal segundo, relativo a la obligación del Empleador de procurar a los Trabajadores locales apropiados en los que se asegure la salud y seguridad del Trabajador, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

*“Artículo 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}. Son obligaciones especiales del empleador:*

- 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.*
- 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud ...” (resaltado fuera de texto)*

Sin embargo, los trabajadores deben tener en cuenta, de que si el empleador cumple con las obligaciones especiales a las cuales se hacen referencia con antelación, en Colombia, existe libertad de empresa, siendo la razón por la cual, cada empresario o empleador es libre de organizar su unidad de explotación económica, significado de empresa preconizado en el Código de Comercio, siendo la razón por la cual, el empleador del sector privado, puede decidir respecto de la posibilidad de hacer uso de las bolsas de empleo para proveer a su empresa, del personal que necesite para el ejercicio y la ejecución propia de su objeto social.

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*

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



*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 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."*

Por otro lado, es importante recalcar que, las relaciones laborales se basan en la buena fe de las partes intervinientes en el contrato, tal y como lo dispone el Artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra dice:

**"ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE.** El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella".

Así mismo el Artículo 1603 del Código Civil, al respecto, dispone:

**ARTICULO 1603. <EJECUCION DE BUENA FE>.** Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por ley pertenecen a ella.

## Firma Digital

La Ley 527 de 1999 define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, comercio electrónico y firmas digitales, y en ella se contempla que la misma será aplicable a todo tipo de información salvo respecto a obligaciones contraídas por el estado Colombiano en virtud de tratados o convenios internacionales y en cuando medien advertencias escritas que por disposición legal deban ir necesariamente impresas en razón al riesgo que implica su comercialización, uso o consumo, se entendería entonces que el empleador podrá implementar siempre que con ello no se contraríen los

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



derechos de sus trabajadores mecanismos virtuales en que faciliten el desarrollo de su relación laboral.

En lo que refiere a La firma electrónica de conformidad con el Decreto 2364 de 2012, mediante el cual se reglamenta la Ley 527 de 1999, al respecto se estableció;

**Artículo 1. (...)**

**3. Firma electrónica:** *Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente.*

**Artículo 3.** *Cumplimiento del requisito de firma. Cuando se exija la firma de una persona, ese requisito quedará cumplido en relación con un mensaje de datos si se utiliza una firma electrónica que, a la luz de todas las circunstancias del caso, incluido cualquier acuerdo aplicable, sea tan confiable como apropiada para los fines con los cuales se generó o comunicó ese mensaje.*

**Artículo 4.** *Confiability de la firma electrónica. La firma electrónica se considerará confiable para el propósito por el cual el mensaje de datos fue generado o comunicado si:*

- 1) *Los datos de creación de la firma, en el contexto en que son utilizados, corresponden exclusivamente al firmante.*
- 2) *Es posible detectar cualquier alteración no autorizada del mensaje de datos, hecha después del momento de la firma.*

**Parágrafo.** *Lo dispuesto anteriormente se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de que cualquier persona:*

- 1) *Demuestre de otra manera que la firma electrónica es confiable; o*
- 2) *Aduzca pruebas de que una firma electrónica no es confiable.*

Así las cosas y siempre que la firma electrónica cumpla con los parámetros de los artículos preinsertos se entenderá que la misma tiene un reconocimiento jurídico independientemente de la tecnología utilizada que goza y que los documentos en forma de mensaje de datos que con ella se expidan se presumirán auténticos.

En este sentido es importante citar lo mencionado por el Honorable Consejo de Estado, mediante Sentencia 2015-00111 de marzo 28 de 2017 Radicación 11001 03 15 000 2015 00111 00, Consejero Ponente, Dr. Rafael Francisco Suárez Vargas respecto a la firma digital y electrónica así;

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



(...)

Ahora bien, el Código General del Proceso clasifica los documentos en públicos o privados, originales y copia <sup>(115)</sup>. Por su parte, el ordenamiento jurídico (Ley 527 de 1999 y sus Decretos Reglamentarios 1747 de 2000 y 2364 de 2012) regula el tema de las firmas digitales que deben cumplir ciertos presupuestos para ser consideradas como tales. En efecto, de conformidad con lo previsto en el artículo 2º literal c) de la Ley 527 de 1999, se entiende por firma digital “un valor numérico que se adhiere a un mensaje de datos y que, utilizando un procedimiento matemático conocido, vinculado a la clave del iniciador y al texto del mensaje permite determinar que este valor se ha obtenido exclusivamente con la clave del iniciador y que el mensaje inicial no ha sido modificado después de efectuada la transformación”.

En torno a la firma digital, el artículo 28 ibidem establece:

**“ART. 28.—Atributos jurídicos de una firma digital. Cuando una firma digital haya sido fijada en un mensaje de datos se presume que el suscriptor de aquella tenía la intención de acreditar ese mensaje de datos y de ser vinculado con el contenido del mismo.**

**PAR—El uso de una firma digital tendrá la misma fuerza y efectos que el uso de una firma manuscrita, si aquella incorpora los siguientes atributos:**

1. Es única a la persona que la usa.
2. Es susceptible de ser verificada.
3. Está bajo el control exclusivo de la persona que la usa.
4. Está ligada a la información o mensaje, de tal manera que si estos son cambiados, la firma digital es invalidada.
5. Está conforme a las reglamentaciones adoptadas por el Gobierno Nacional”.

Pues bien, encuentra esta Sala que tanto la firma original como la firma digital tienen pleno valor de autenticidad. Por su parte, la firma digitalizada, impresa mediante el sistema de impresión láser, no ha sido regulada por el legislador, constituye otra modalidad de firma y su valor probatorio no presenta los mismos matices que las dos anteriores.

En torno a las firmas o documentos escaneados, la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia les ha dado la connotación de firma electrónica <sup>(116)</sup> y sus requisitos están establecidos en el artículo 7º <sup>(117)</sup> de la Ley 527 de 1997 reglamentado por el Decreto 2364 de 2012. La citada Corporación, al respecto, manifestó:

**4.1.3. Ahora, la autenticidad del mensaje de datos corre paralela con la confiabilidad del mismo, determinada por la seguridad de que esté dotado en cuanto a la forma como se hubiese generado y conservado la integridad de la información y, por**

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



**supuesto, en la forma en que se identifique a su iniciador y la asociación de este a su contenido. Como todo documento, la eficacia probatoria del electrónico dependerá, también, de su autenticidad, contándose con mecanismos tecnológicos que permitan identificar el autor del mismo y asociarlo con su contenido. En este aspecto cobra particular relevancia la firma electrónica, que es el género, y que puede comprender las firmas escaneadas, o los métodos biométricos (como el iris y las huellas digitales), y la firma digital —especie— basada en la criptografía asimétrica.**

(...).

*Por tal razón y ante la imposibilidad de que el documento informático pudiese tener una firma manuscrita, fue concebida la de carácter electrónico, que consiste, según la doctrina, en “cualquier método o símbolo basado en medios electrónicos utilizado o adoptado por una parte con la intención actual de vincularse o autenticar un documento, cumpliendo todas o algunas de las funciones características de una firma manuscrita”. En otras palabras, **todo dato que en forma electrónica cumpla una función identificadora, con independencia del grado de seguridad que ofrezca, puede catalogarse como firma electrónica**; de suerte, pues, que dentro de este amplio concepto tienen cabida signos de identificación muy variados, como los medios biométricos, la contraseña o password, la criptografía, etc.”*

*En efecto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1º, numeral 2º, del Decreto 2364 de 2012, se entiende como firma electrónica aquellos “códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas” dentro de los cuales se enmarcan, incluso, las firmas digitalizadas y, aunque la norma en cita se refiere particularmente a los mensajes de datos, la Sala, de acuerdo con la jurisprudencia en cita, le dará ese tratamiento a la que se plasmó en las certificaciones aludidas, en tanto y en cuanto se puede inferir que se trató de una firma que, en principio, hizo parte de un mensaje de datos, pero que se imprimió mediante el sistema de impresión láser a efecto de soportar documentalmente las certificaciones referenciadas.*

*Así, la Sala estima que tales certificaciones de funciones, expedidas mediante el uso de una firma electrónica, son plenamente válidas en cuanto cumplen los requisitos previstos en el artículo 3º <sup>(119)</sup> del decreto previamente citado, esto es, que se usó una firma digitalizada que era confiable y apropiada a los fines para los que se generó; lo anterior, comoquiera que en la contestación de la demanda se afirmó que ese era el mecanismo que el señor Soto Jaramillo “empleaba para expedir las constancias de labores cumplidas” por parte de los miembros de su Unidad de Trabajo Legislativo.*

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



*Tal afirmación hecha en la contestación de la demanda, permite considerar que la firma era confiable <sup>(120)</sup>, pues los datos de creación de la firma, es decir, la firma digitalizada e impresa mediante el sistema de impresión láser, corresponden al firmante. En todo caso, el señor Soto Jaramillo en momento alguno contravirtió su veracidad y confiabilidad, ni adujo que su interés era contrario a hacer constar lo certificado en tales documentos, ni mucho menos alegó que su firma hubiere sido utilizada sin su consentimiento o para fines no acordados previamente, de donde surge su veracidad, autenticidad y reconocimiento de lo allí consignado.*

(...)

Así mismo se indica que de conformidad con el Decreto 2364 de 2012, los efectos jurídicos de los documentos electrónicos son:

**“Artículo 5. Efectos jurídicos de la firma electrónica.** La firma electrónica tendrá la misma validez y efectos jurídicos que la firma, si aquella cumple con los requisitos establecidos en el artículo 3 de este decreto.

**Artículo 6. Obligaciones del firmante.** El firmante debe:

- 1) Mantener control y custodia sobre los datos de creación de la firma.
- 2) Actuar con diligencia para evitar la utilización no autorizada de sus datos de creación de la firma.
- 3) . Dar aviso oportuno a cualquier persona que posea, haya recibido o vaya a recibir documentos o mensajes de datos firmados electrónicamente por el firmante, si:
  - a) El firmante sabe que los datos de creación de la firma han quedado en entredicho; o
  - b) Las circunstancias de que tiene conocimiento el firmante dan lugar a un . . . riesgo considerable de que los datos de creación de la firma hayan quedado en entredicho.

**Parágrafo.** Se entiende que los datos de creación del firmante han quedado en entredicho cuando estos, entre otras, han sido conocidos ilegalmente por terceros, corren peligro de ser utilizados indebidamente, o el firmante ha perdido el control custodia sobre los mismos y en general cualquier otra situación que ponga en duda la seguridad de la firma electrónica o que genere reparos sobre la calidad de la misma.

Por consiguiente, esta oficina entendería que siempre que se cumplan los requisitos del artículo 3º de la norma precitada el documento que se expida o suscriba haciendo uso de la firma electrónica contara con plena validez jurídica.

Así las cosas, entendería esta Oficina que, como se expresó párrafos arriba, el derecho a la libertad de la empresa, le da la potestad al empleador y/o empresario para ejercer, dentro de los límites establecidos por la ley, el control y dirección de su empresa, con la autoridad para definir y estipular que la entrega de elementos de protección personal a los trabajadores pueda corroborarse

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



a través de firma electrónica, que demuestre inequívocamente el cumplimiento de la obligación a cargo del empleador, en aplicación del principio de la buena fe.

Sin embargo y para mayor claridad de todo lo que se ha dicho, anexo al siguiente documento de respuesta se incluirá copia de la Circular 060 de 2018.

### **Manejo, Custodia y Archivística de documentos laborales**

Es preciso señalar en primer término que, en el Código Sustantivo de Trabajo, no existe regulación alguna frente al tema específico de su consulta, con relación a cuánto tiempo después de que se termine la relación laboral las organizaciones privadas tienen la obligación de archivar o mantener los comprobantes de pago del salario efectuado al empleado.

No obstante, para responder a sus dudas, es preciso señalar la Corte Constitucional en Sentencia T 926 del 06 de diciembre de 2013, Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo, señalo:

***“DEBER DE CONSERVACIÓN DE ARCHIVOS-Obligación de las empresas de guardar la historia laboral de sus trabajadores . Si bien, no existe una norma que le imponga a las empresas guardar la información referente al tiempo, a las funciones y al salario de sus extrabajadores, el artículo 57, en el numeral 7, establece como obligación del empleador entregar “al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole laboral y el salario devengado”, ésta obligación por parte del empleador debe ser entendida como un derecho del trabajador que no prescribe, es decir, que sin importar el tiempo transcurrido desde la desvinculación del trabajador hasta el día en el que solicite la certificación laboral tiene derecho a que su empleador se la expida. Sin embargo, cuando la empresa tenga dificultades para suministrar la información solicitada por el empleado, ya sea porque se extravió, se desapareció o simplemente no se tuvo la precaución de guardar esta información, esta deberá realizar un esfuerzo por suministrar lo solicitado de acuerdo con los archivos que tiene bajo su custodia, y si fuere el caso deberá intentar reconstruir el expediente laboral del solicitante, si definitivamente le resulta imposible suministrarle dicha información deberá indicarle al peticionario la entidad, dependencia o el procedimiento a seguir para lograr obtener lo requerido y de esta manera satisfacer el derecho a la información.” (Negrilla fuera de texto)***

Por lo anterior y a la luz de la jurisprudencia anteriormente relacionada, entendería esta oficina que el empleador tendría la obligación de custodiar la información laboral de sus trabajadores, aun cuando

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





ya no exista relación laboral vigente, ya que ésta obligación por parte del empleador, a la luz de lo señalado por la Corte Constitucional, debe ser entendida como un derecho del trabajador que no prescribe, es decir, que sin importar el tiempo transcurrido desde la desvinculación del trabajador hasta el día en el que solicite la certificación laboral tiene derecho a que su empleador le expida los documentos que el trabajador requiera sobre su historia laboral, así mismo se entiende que dichos documentos podrán aportarse como prueba por parte de trabajador o empleador según sea el caso al suscitarse una reclamación laboral.

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.

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.

Anexo: Copia de la Circular 060 de 2018 sobre firma digital en contratos de trabajo.

Cordialmente,

(Firmado en el original)

**CAROLINA MEJIA MURILLO**

Coordinadora (T) Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral.  
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M.S. 04/07/2020 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](http://www.mintrabajo.gov.co)