

CONCEPTO TÉCNICO

Bogotá D.C., 16 de agosto de 2022

Referencia: Radicado Entrada / 1-2022-6794

Asunto: Concepto técnico No. 190 -2022

Palabras Clave: Historias laborales / Tiempos de retención.

COMPETENCIA:

Previo a absolver la consulta, se señala que de conformidad con el Decreto 158 de 2022 "Por el cual se establece la estructura del Archivo General de la Nación y se determinan las funciones de las diferentes dependencias" y la Resolución No. 383 del 01 de julio de 2022 "Por la cual se conforman los grupos internos de Trabajo en el Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado y se establecen sus funciones", la Subdirección de Política y Normativa Archivística, es competente para absolver las peticiones y consultas que se dirijan a esta Entidad.

MOTIVO DE LA CONSULTA:

"[...] solicito respetuosamente su ayuda y directriz técnica frente a los tiempos de retención de las historias laborales, debido a la decisión de la corte suprema, que dice:

Obligación de conservar la información de trabajadores de manera indefinida (AL 1198-2022). MP IV?NMAURICIO LENIS G?MEZ. Radicación n.º 50632. veintitrés (23) de febrero de dos mil veintidós (2022).-Los empleadores tienen la obligación de conservar la información laboral de sus trabajadores de manera indefinida, ?asegurando que ella sea veraz, cierta, clara, precisa y completa ?a fin de que, de un lado, el trabajador pueda reclamar los derechos que le asisten, y, del otro, se protejan en su integridad los demás derechos fundamentales de los que es titular?? (CCT-470-2019). El deber de conservar indefinidamente la información laboral no solo permite a los trabajadores ejercer sus derechos; también es fundamental para que los sindicatos puedan ejercer plenamente sus funciones constitucionales.

De acuerdo a lo anterior, quisiera saber si como entidad privada estamos obligados a resguardar las historias laborales más de los 80 años recomendados por el AGN y qué trascendencia tiene esta sentencia de la corte en un sentido general, para la conservación de la información laboral de los colaboradores. [SIC...]"

DE LA NORMATIVA APLICABLE

- **Ley 594 de 2000** "Ley General de Archivos"
- **Decreto 1080 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura"
- **Acuerdo 004 de 2019** "Por el cual se reglamenta el procedimiento para la elaboración, aprobación, evaluación y convalidación, implementación, publicación e inscripción en el

Registro único de Series Documentales – RUSD de las Tablas de Retención Documental
– TRD y Tablas de Valoración Documental – TVD”

CONSIDERACIÓN:

Conviene precisar que las consultas que se presenten a esta Entidad se resuelven de manera general, abstracta e impersonal, de acuerdo con las facultades conferidas en el ejercicio de las atribuciones de dirección y coordinación de la función archivística del Estado Colombiano expresamente señaladas en la Ley 594 de 2000, y se circunscribe a hacer claridad en cuanto al texto de las normas de manera general, para lo cual armoniza las disposiciones en su conjunto de acuerdo al asunto que se trate y emite su concepto, ciñéndose en todo a las normas vigentes sobre la materia.

RESPUESTA:

La Corte Constitucional en sus Sentencia *T-470-2019* analiza y pone en consideración algunos aspectos fundamentales sobre la conservación de los documentos relacionados con la vinculación de sus trabajadores de forma indefinida por parte de los empleadores, esto con el ánimo de garantizar los derechos del empleado, en concordancia con los artículos 15 y 25 de la Constitución Política de Colombia (1991):

“ARTÍCULO 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. [...]

ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Como se observa en la mencionada sentencia, la Corte Constitucional revisa el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., relacionado con una acción de tutela presentada por el ciudadano para obtener la pensión por jubilación. En esta revisión, la cual busca garantizar los derechos del ciudadano fijando plazos para que se lleve a cabo un proceso de reconstrucción de un expediente para certificar el tiempo de servicio, se analiza en tiempo de conservación para estos documentos y se menciona lo siguiente:

[...] Si bien en las disposiciones mencionadas no está determinado un tiempo durante el cual debe ser preservada la información laboral de los empleados, una interpretación coherente con la protección especial del trabajo señalada en el artículo 25 de la Constitución, así como los derechos que se desprenden de la información contenida en los certificados laborales supone que el deber del empleador es de carácter indefinido. Ello debido a que resulta desproporcionado trasladar al trabajador la omisión del legislador, impidiéndole el disfrute de otros de sus derechos fundamentales. Justamente, este Tribunal ha considerado que la obligación del empleador de conservar los soportes de la relación laboral “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”. [...]¹ (subrayado fuera de texto)

¹ Corte Constitucional, T-470-2019, IV. Consideraciones de la Corte Constitucional, Numeral 3.3

Así pues, lo que los magistrados de la corte realizan es una interpretación y suponen que, al no haber una norma que de forma explícita determine el tiempo de conservación de los documentos relacionados con la vida laboral del empleado, como si pasa, por ejemplo, con los libros y papeles contables (Artículo 60 del Decreto 410 de 1971), resulta obligación del empleador llevar a cabo la conservación de éstos de manera indefinida:

[...] 3.6. Así las cosas, los empleadores tienen la obligación de conservar indefinidamente la información laboral de sus trabajadores, con el fin de que ellos puedan reclamar los derechos derivados de esa relación o de los aportes que en virtud de ella fueron realizados al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones. Y en ausencia de la información laboral, les corresponde a los empleadores realizar su mejor esfuerzo para reconstruirla e informar la ruta para obtener los datos solicitados. A la luz de la Constitución, la falta de expedición de los certificados laborales constituye una vulneración del derecho fundamental de habeas data que, a su vez, puede suponer la vulneración de las garantías a la seguridad social y al mínimo vital. Los mismo ocurre ante, la ausencia de acciones para la resolver sus solicitudes tendientes a la revisión y actualización de su historia laboral por parte de los fondos de pensiones. [...]²

Ahora bien, el Archivo General de la Nación como ente rector de la política archivística en Colombia, consciente de la necesidad de garantizar al ciudadano sus derechos, en concordancia con el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, emitió junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública la Circular 004 de 2003 sobre “*Organización de las Historias Laborales*”, con la intención de establecer los criterios mínimos para la adecuada organización de los mencionados expedientes, sin determinar, tampoco, tiempos de retención para éstos.

Por otra parte, en materia de elaboración de instrumentos archivísticos (TRD-TVD) el Archivo General de la Nación emitió el Acuerdo 004 de 2019 “*Por el cual se reglamenta el procedimiento para la elaboración, aprobación, evaluación y convalidación, implementación, publicación e inscripción en el Registro único de Series Documentales – RUSD de las Tablas de Retención Documental – TRD y Tablas de Valoración Documental – TVD*” y hace las siguientes salvedades sobre “*Tiempos de retención de series o asuntos*”:

“Artículo 11°. Evaluación técnica de las Tablas de Retención Documental. Las instancias competentes deberán verificar que las Tablas de Retención Documental – TRD como mínimo cuenten con la documentación necesaria para adelantar el proceso de convalidación y de igual forma con los requisitos técnicos que se indican a continuación: [...]

8. Tiempos de retención de series o asuntos [...]

8.4 En los casos en que no exista norma, los tiempos de retención asignados a las series y subseries documentales registrados en las Tablas de Retención Documental — TRD deben ser suficientes para responder a solicitudes de las diferentes autoridades administrativas y de control, a los usuarios o clientes, trabajadores y ex-trabajadores de la entidad, así como a la ciudadanía en general. [...]

Artículo 12°. Evaluación Técnica de las Tablas de Valoración Documental – TVD. Las instancias competentes deberán evaluar que las Tablas de Valoración Documental – TVD como mínimo cumplan con la documentación necesaria para adelantar el proceso y los requisitos técnicos que se indican a continuación: [...]

² Ibid. Numeral 3.6

7. Tiempos de retención de series o asuntos [...]

7.4. En los casos en que no exista norma, los tiempos de retención asignados a las series o asuntos registrados en las Tablas de Valoración Documental — TVD deben ser suficientes para responder a solicitudes de autoridades administrativas y de control, a los usuarios o clientes, trabajadores y ex-trabajadores de la entidad, así como a la ciudadanía en general. [...]” (subrayado fuera de texto)

En este sentido, para apoyar a las entidades en el proceso de elaboración de TRD, TVD, denominación y valoración de series documentales en los mencionados instrumentos, el Decreto 1080 de 2015 y el Acuerdo 004 de 2019, proponen la revisión del Banco Terminológico de Series y Subserie del Archivo General de la Nación al momento de elaborar las TRD y TVD:

“Artículo 5°. Banco Terminológico de Series y Subseries. Para la elaboración de las Tablas de Retención Documental — TRD, se podrá contemplar las denominaciones, los tiempos de retención documental y la disposición final para series y subseries, propuestos en el Banco Terminológico de Series y Subseries del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado.

PARAGRAFO. En los casos en que no se adopte las denominaciones, tiempos de retención documental o disposición final para series y subseries, la entidad que elabora las Tablas de Retención Documental — TRD deberá sustentar su decisión a partir del proceso de valoración documental.”

Así las cosas, para el tema de la serie documental “Historias Laborales”, el Banco Terminológico establece puntualmente:

“[...] 3. ÁREA DE VALORACIÓN

3.1 Tiempos de retención

Mínimo 80 años

Para las Historias Laborales se recomienda un tiempo de retención de ochenta (80) años contados a partir de la desvinculación laboral del funcionario. Esta retención contempla un tiempo suficiente para responder las solicitudes de certificación de los años de servicio, salario devengado y aportes de salud, pensión y riesgos laborales que realicen los exfuncionarios, garantizando los derechos a la información, al trabajo, a la seguridad social y a la pensión de sobreviviente. De igual manera, son evidencia ante las autoridades sobre el cumplimiento de las obligaciones del empleador que se establecen en la normatividad.

3.2 Disposición final

Selección

La Historia Laboral es una fuente primaria para el estudio de las profesiones, ya que a través de los documentos sobre la formación académica y la experiencia laboral de los antiguos funcionarios se puede evidenciar el ejercicio continuo de una profesión, por medio de la especialización y la acumulación de experiencias. De igual forma, la Historia Laboral sirve para la historia institucional, pues por un lado permite mostrar las necesidades de talento humano que requirió la entidad a través de su historia; y por el otro, demuestra el recorrido laboral de las personas que dieron vida a una organización a partir del estudio de los datos sobre formación profesional, competencias adquiridas, experiencias y evaluaciones realizadas durante su periodo de trabajo.

A pesar de su importancia, en algunos casos esta serie se produce en grandes cantidades, por lo cual se recomienda una selección cualitativa, que se ejemplifica a continuación:

Seleccionar todas las Historias Laborales de los máximos responsables de la dirección (ministros, viceministros, superintendentes, directores y gerentes, según sea el caso). Además, seleccionar un porcentaje de las Historias laborales de funcionarios en cada uno de los niveles jerárquicos (asesor, profesional especializado, profesional universitario, técnico, asistencial y auxiliar) de las áreas misionales, teniendo en cuenta aquellos que hayan cumplido más de 20 años de vinculación con la entidad.

Adicionalmente, seleccionar un porcentaje de las Historias Laborales de aquellos funcionarios que hicieron parte de la comisión de personal, el comité paritario de salud y que conformaron la junta directiva del sindicato de la entidad. [...]”³

CONCLUSIÓN:

Dicho todo lo anterior, el Archivo General de la Nación siempre ha velado por garantizar los derechos del trabajador al sugerir que la serie “*Historia Laborales*” se conserve como mínimo 80 años (archivo de gestión y central) antes de llevar a cabo la disposición final, para su paso al archivo histórico, determinada en los instrumentos archivísticos (TRD-TVD), ya sea por selección (como se ha sugerido cuando la producción documental es muy voluminosa) o conservación total (si la producción documental no es voluminosa), tiempo de retención que empieza a contar a partir del cierre del expediente y que por ende resulta amplio y suficiente para dar respuesta a las peticiones de los ciudadanos por trámites pensionales.

Por lo tanto, estas decisiones no estarían en contravía de las interpretaciones y los supuestos de la Corte Constitucional al sugerir “*conservar indefinidamente la información laboral de sus trabajadores, con el fin de que ellos puedan reclamar los derechos derivados de esa relación o de los aportes que en virtud de ella fueron realizados al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones*”, ya que, como se mencionó, los 80 años son “*un tiempo suficiente para responder las solicitudes de certificación de los años de servicio, salario devengado y aportes de salud, pensión y riesgos laborales que realicen los exfuncionarios, garantizando los derechos a la información, al trabajo, a la seguridad social y a la pensión de sobreviviente. De igual manera, son evidencia ante las autoridades sobre el cumplimiento de las obligaciones del empleador que se establecen en la normatividad*”.

En los anteriores términos se resuelve la consulta planteada, la cual debe considerarse dentro de los parámetros establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículo 28, del Título II, Conceptos, capítulos I, II y III, sustituidos por la Ley 1755 de 2015, sobre el Alcance de los Conceptos.

Sin otro particular,

JOSÉ ALEXANDER MELO CASTRO

Subdirector de Política y Normativa Archivística

Proyectó: Diego Alejandro García Jiménez - Profesional especializado SPA
Revisó: Yenni Marcela Gasca M. – Profesional especializada SPA
Archivado en: 540.08.04 Conceptos técnicos

³ En línea: Sitio del Banco Terminológico AGN, Término “Historias Laborales (Serie)”:

http://banter.archivogeneral.gov.co/vocab/index.php?_expresion_de_busqueda=HISTORIAS+LABORALES+%28SERIE%29 (Última consulta 12-08-2022)