

**Fecha:**

**A. SERIE O SUBSERIE DOCUMENTAL.**

HISTORIA LABORAL (SERIE)

**B. RESUMEN DEL TRÁMITE.**

No.	ACTIVIDAD	DOCUMENTO	NORMATIVIDAD
1	Solicitar al aspirante la Hoja de Vida por sus respectivos soportes de educación y experiencia laboral.	Hoja de Vida. Soportes de educación. Soportes de experiencia laboral.	Ley 190 de 1995.
2	Presentación de las pruebas de idoneidad.	Resultado de pruebas de idoneidad.	Ley 190 de 1995.
3	Solicitar al aspirante examen médico de ingreso.	Certificado de aptitud laboral.	Ley 190 de 1995.
4	Expedición del acto administrativo de nombramiento.	Acto administrativo de nombramiento.	Ley 190 de 1995.
5	Toma de juramento y firma de acta de posesión.	Acta de posesión.	Ley 190 de 1995.
6	Afiliación al sistema de seguridad social.	Registro de afiliación al sistema de seguridad social.	Ley 100 de 1993.
7	Situaciones administrativas de Vacaciones, licencias, comisiones, ascensos, traslados, encargos, permisos, ausencias temporales.	Acto administrativo que señale situaciones administrativas.	Ley 190 de 1995.
8	Realizar evaluación del desempeño.	Evaluación del desempeño.	Ley 190 de 1995.
9	Renuncia o retiro del funcionario	Acto administrativo de renuncia o retiro.	Ley 190 de 1995.

**C. VALORACIÓN PRIMARIA<sup>1</sup>.**

VALOR PRIMARIO	CRITERIO	JUSTIFICACIÓN	NORMATIVIDAD
Administrativo	Derecho a	"(...) tienen derecho a conocer,	Artículo 15 de la

<sup>1</sup> La valoración primaria se hace según los planteamientos señalados en los conceptos técnicos 2-2017-08693 del 6 de septiembre de 2017 y 2-2018-01334 del 13 de febrero de 2018 sobre los tiempos de retención de las Historias Laborales.

## CONCEPTO DE VALORACIÓN DE SERIES Y SUBSERIES DOCUMENTALES

	conocer, actualizar y rectificar las informaciones.	actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.”	Constitución política de Colombia.
	Derecho al trabajo	“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.”	Artículo 25 de la Constitución política de Colombia.
	Derecho a la Seguridad Social	“Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.”	Artículo 48 de la Constitución política de Colombia.
	Características documentales del contrato escrito	“(…) debe contener necesariamente, (…), las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.”	Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo.
	Deber del empleador del pago de la remuneración	“Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.”	Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
	Deber del empleador del certificar el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado	“7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la	Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

	<p>Deber del empleador de pagar su aporte y el de sus trabajadores los aportes de salud, pensión y riesgos laborales.</p>	<p>orden correspondiente.”</p> <p>“Empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.</p> <p>El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.”</p>	<p>Artículo 22 de la Ley 100 de 1993</p>
	<p>Garantizar el derecho de pensión de sobreviviente.</p>	<p>“Tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los miembros del grupo familiar del pensionado por vejez o invalidez por riesgo común que fallezca y,</li> <li>2. Los miembros del grupo familiar del afiliado al sistema que fallezca, siempre y cuando éste hubiere cotizado cincuenta semanas dentro de los tres últimos años inmediatamente anteriores al fallecimiento:</li> </ol> <p>PARÁGRAFO 1o. Cuando un afiliado haya cotizado el número de semanas mínimo requerido en el régimen de prima en tiempo anterior a su fallecimiento, sin que haya tramitado o recibido una indemnización sustitutiva de la pensión de vejez o la devolución de saldos de que trata el artículo 66 de esta ley, los beneficiarios a que se refiere el numeral 2 de este artículo tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes, en los términos de esta ley.</p> <p>El monto de la pensión para aquellos beneficiarios que, a partir de la vigencia de la Ley, cumplan con los</p>	<p>Artículo 46 de la Ley 100 de 1993, modificado por artículo 12 de la Ley 797 de 2003.</p>

		requisitos establecidos en este párrafo será del 80% del monto que le hubiera correspondido en una pensión de vejez.	
	Deber del empleador de conservar documentos sobre los exámenes ocupacionales.	<p>“El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (...)</p> <p>1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso de que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;”</p>	Artículo 2.2.4.6.13. Decreto 1072 de 2016
	La esperanza de vida en Colombia permite calcular los años durante los cuales se pueden presentar solicitudes de certificación sobre el tiempo de servicio, salario devengado, aportes a salud, pensión y riesgos laborales.	De acuerdo con los estudios del DANE sobre la esperanza de vida de los colombianos, se concluyó que los hombres viven en promedio 70,95 años y las mujeres 77,10 años.	Indicadores de mortalidad 1985-2015. En: <a href="https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/series.../proyecc3.xls">https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/series.../proyecc3.xls</a>
Jurídico	Responder a posibles sanciones por presuntos incumplimientos en el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social.	“(…) Los aportes que no se consignen dentro de los plazos señalados para el efecto, generarán un interés moratorio a cargo del empleador, igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios. Estos intereses se abonarán en el fondo de reparto correspondiente o en las cuentas individuales de ahorro pensional de los respectivos afiliados, según sea el caso (...)”	Artículo 23 de la Ley 100 de 1993
	Responder a posibles sanciones por presuntos incumplimientos en las obligaciones	“PARAGRAFO. -Los empleadores que no observen lo dispuesto en el presente artículo estarán sujetos a las mismas sanciones previstas en los artículos 22 y 23 del libro primero de	Artículo 161 de la Ley 100 de 1993

	del empleador con el Sistema de Seguridad Social.	esta ley. Además, los perjuicios por la negligencia en la información laboral, incluyendo la su declaración de ingresos, corren a cargo del patrono. La atención de los accidentes de trabajo, riesgos y eventualidades por enfermedad general, maternidad y ATEP serán cubiertos en su totalidad por el patrono en caso de no haberse efectuado la inscripción del trabajador o no gire oportunamente las cotizaciones en la entidad de seguridad social correspondiente.”	
	Responder a sanciones sobre presuntos incumplimientos del Sistema de Gestión Seguridad y Seguridad en el Trabajo	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones	Decreto 472 de 2015

### D. TIEMPO DE RETENCIÓN RECOMENDADO.

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.

### E. VALORACIÓN SECUNDARIA.

Las Historias Laborales son una fuente primaria para el estudio de las profesiones y la Historia Institucional de las entidades, toda vez que reflejan la vinculación de un individuo que posee conocimientos específicos para resolver problemas concretos en la entidad. En ese sentido se pueden encontrar documentos relacionados con la formación académica, la experiencia laboral, entre otros que comprueban la aplicación de los conocimientos para el cumplimiento de las funciones propias de la entidad.

- Sociología de las profesiones

Esta disciplina se dedica a estudiar el papel de las profesiones modernas como resultado de las prácticas capitalistas y su rol dentro de la sociedad, a partir su análisis económico, político y social, así como, su influencia en las organizaciones privadas y públicas.

En ese sentido, La Historia Laboral es una fuente primaria que permite realizar estudios sobre las dinámicas de las profesiones modernas a partir de las personas que hicieron parte de una entidad, ya que a través de los documentos sobre la formación académica y la experiencia laboral se puede evidenciar, como los individuos realizan un ejercicio continuo de la profesión, por medio de la especialización y la acumulación de experiencias. Estos documentos a su vez permiten demostrar como la aplicación de los saberes, conocimientos y técnicas ayudan a la construcción del Estado tanto en lo administrativo como en la nacionalidad de cada sector.

### - Historia Institucional

La Historia Laboral es un documento que sirve para la elaboración de la historia institucional ya que por un lado permite el análisis de las necesidades de talento humano de la entidad frente a los procesos de selección, vinculación y capacitación que realiza la entidad; y por el otro demuestra el recorrido laboral de las personas que dieron vida a una entidad, desde cada uno de los niveles jerárquicos y que permite acceder a datos sobre formación profesional, competencias adquiridas, experiencias y evaluaciones durante su periodo de trabajo.

También sirve como memoria histórica de la entidad, ya que le permite evocar recuerdos, remembranzas y realizar ejercicios de conmemoración sobre los funcionarios que fueron más influyentes dentro de la administración como directivos, miembros de la comisión de personal, del comité paritario de salud, de la junta directiva del sindicato. Así como aquellos que, a través de sus largos años de servicio, hacen parte de la memoria y ayudan a la construcción de la identidad institucional.

### **F. DISPOSICIÓN FINAL RECOMENDADA.**

Se recomienda la selección (S) como disposición final de esta serie documental teniendo en cuenta que:

- La Historia Laboral es una fuente primaria para la sociología de las profesiones y la Historia Institucional, toda vez que refleja la vinculación de una persona que posee conocimientos específicos, con el fin de resolver problemas concretos que se presentan en una entidad.
- La Historia Laboral a pesar de ser única para cada funcionario, se produce en grandes cantidades.

Por lo tanto, se recomiendan los siguientes procedimientos de selección:

- 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.

El porcentaje de selección debe ser definido por cada entidad debido a su producción documental.

**G. ELABORADO POR:**

Diego Armando Ortiz Saza, profesional Grupo Evaluación Documental y Transferencias Secundarias.

**H. REVISADO POR:**

Mesa de Implementación del Banco Terminológico.