

	No. Radicado: 08SE202512030000025948
	Fecha: 2025-05-23 12:00:07 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL	
Destinatario JOHANNA ANDREA NASAYO SEGURA	
Anexos: 0	Folios: 1
	
08SE202512030000025948	

Señor(a)  
**JOHANNA ANDREA NASAYO SEGURA**  
Correo electrónico: talentohumano@sgi.com.co



**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE202541060000042982**  
Certificación laboral

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante el cual requiere concepto Jurídico referente a:

*"(...) Solicitamos su orientación jurídica frente a una situación con una excolaboradora que insiste en recibir un certificado laboral con funciones específicas. Nuestra empresa expide certificados conforme al Artículo 57, numeral 7 del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo únicamente: fecha de ingreso y retiro, cargo, tipo de contrato y salario.*

*(...)*

*La ex trabajadora, sin embargo, ha reiterado su solicitud argumentando que en el sector público se exige que la certificación incluya el detalle de las funciones desempeñadas y que ha enviado pruebas de sus anteriores solicitudes sin recibir respuesta satisfactoria*

*Queremos saber si estamos legalmente obligados a incluir las funciones realizadas, dado que la norma no lo establece expresamente. Agradecemos su concepto para actuar conforme a la ley y proteger los derechos de ambas partes. (...)"*

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

Es necesario señalar que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



# Trabajo

este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

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:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que, en el numeral 7 del artículo 57, establece que, dentro de las obligaciones especiales a cargo del empleador, está la de expedir a la finalización del contrato de trabajo una certificación donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor, el salario devengado y el examen sanitario solicitado por el trabajador.

En este sentido, el citado artículo establece:

### **"Artículo 57. Obligaciones especiales del patrono.**

(...)

*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 ..."* (negrilla fuera de texto)

Al respecto, la Corte Constitucional, en la sentencia T-111 de 2002, consideró que la:

*"Obligación de expedir certificado laboral es reglamentación expresa del derecho de petición particular" (...) esta Sala entiende que **las funciones desempeñadas por la actora constituyen información relevante y definitiva, en materia de experiencia laboral, para el siguiente empleador.** Precisamente por ello, el legislador dispuso como obligación especial del patrono, certificar, al ex empleado que así lo solicite" sobre "el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado (...)" (CST, art.57). Argumentar la inexistencia de reglamentación del derecho de petición entre*



## Trabajo

*particulares es desconocer este artículo del régimen laboral, en el que el legislador especialmente reglamente el derecho de petición del certificado laboral ante particulares (...)*

*El derecho de petición ante organizaciones privadas puede constar en diversas normas legales. Aunque lo ideal es que exista una ley que reglamente de manera general dicho en derecho, nada impide que haya desarrollos específicos del mismo que respondan a condiciones también especiales como sucede en el ámbito laboral. El artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo es un ejemplo de esta reglamentación especial. Por ello el ex empleador debe cumplir su obligación de certificar lo pedido por la actora. (Subrayado fuera de texto)*

El trabajador cuenta con el derecho de solicitar su certificación laboral, estando el empleador en la obligación de expedirla, en donde se constará el tiempo de servicio, la índole de la labor, y el salario devengado por el extrabajador.

Es necesario resaltar que los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, establecen lo siguiente:

**"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. (...) ARTICULO 53.* El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.*

*Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*

*La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores"*

Adicional a la protección consagrada en la constitución y la ley en favor del derecho al trabajo, toda persona cuenta con la posibilidad de presentar solicitudes ante su actual empleador o quien ostento dicha calidad en algún momento, en virtud de lo consagrado en el artículo 23 de la Constitución Nacional, aun cuando dicha organización tenga naturaleza privada, así lo ha establecido la Corte Constitucional en sentencia T111 de 2002, en los siguientes términos:

*"El derecho de petición ante dichas organizaciones [privadas] habilita a las personas para ser oídas e informadas sobre los asuntos y decisiones que las afectan y oponerse a los abusos en que puedan incurrir validas de su posición dominante dentro de una relación jurídica; constituye un instrumento de participación democrática porque les permite inquirir y protegerse de las actividades que realicen las organizaciones particulares, cuando éstas, por alguna razón, inciden o pueden incidir en su esfera subjetiva o colectiva, a través de actos de poder, e igualmente se erige en un medio para exigir de los particulares el respeto de los derechos fundamentales." (Negrilla por fuera del original)*

*La Corte entonces, no solo ha estudiado ya la procedencia de la tutela originada por una petición ante particulares, sino que ha precisado las condiciones que permiten su vinculación a través del derecho de petición cuando no exista reglamentación general o específica. Al respecto ha dicho:*

*"La procedencia de la tutela para exigir al particular que atienda una petición se sujeta a los requisitos contemplados en el artículo 86 de la Carta, esto es: que el particular preste un servicio público o que realice una actividad de interés general y, además, que la negativa a contestar la petición vulnere derechos fundamentales"*

Siendo necesario que la empresa, al expedir la certificación laboral haga constar el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, de conformidad con lo establecido en el numeral 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, relacionándose las tareas y responsabilidades impuestas al trabajador durante la relación laboral, aun cuando estas no consten en el contrato de trabajo, pues el empleador no se puede limitar a indicar el tiempo y cargo desempeñado, así lo ha dispuesto la Corte Constitucional en sentencia T163 de 2002 en los siguientes términos:

*"De otra parte, estima la Corte necesario precisar que cuando la norma se refiere a la "índole" de la labor, la norma pretende que, más que sobre el título y objeto del cargo, –para lo cual bastaría una simple copia del contrato- el ex - empleador informe al empleador potencial, sobre las responsabilidades específicas de quien fuera su empleado. **En efecto, al leer una relación de las funciones desempeñadas por el candidato, el empleador potencial puede hacerse una idea respecto de la experiencia concreta del candidato.**"*

***Ahora bien, reciente jurisprudencia de esta Corporación, ha señalado que la respuesta que requiere el demandante para demostrar su capacidad laboral y su experiencia, no debe limitarse a consignar el tiempo laborado y el cargo desempeñado, pues ello sólo es indicativo de la labor desarrollada.** La respuesta debe extenderse a precisar las funciones que cumplía en cada uno de los cargos que asumió, pues es ese dato el que permitirá al ex - trabajador demostrar con mayor exactitud su capacidad laboral..."*

Así las cosas y teniendo en cuenta los pronunciamientos de la Corte Constitucional, es importante contar con una relación de las funciones desempeñadas por el trabajador, pues éstas **“constituyen información relevante y definitiva, en materia de experiencia laboral, para el siguiente empleador”**. (sentencia T-111 de 2002 que transcribimos al principio)

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.

Atentamente,



**Marisol Porras Méndez**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Myriam Salinas Doncel	Asesora	
Revisado por:	Javier Muñoz Piñarete	Contratista	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Coordinadora Grupo Consultas en Materia Laboral	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			