



MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá, D.C.

Al responder por favor citar este número de radicado

08SE202212030000029971

ASUNTO: Radicado 05EE2022120300000014930

Obligación de reserva de historia clínica ocupacional del trabajador por parte del empleador. Uniones Temporales

Respetado señor, reciba un cordial saludo,

El Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, en atención a la comunicación radicada con el número del asunto, proveniente de la Dirección Territorial del Valle del Cauca de esta Cartera Ministerial, mediante la cual Usted realiza una consulta sobre Obligación de reserva de historia clínica ocupacional del trabajador por parte del empleador. Uniones Temporales, procede a atender su solicitud, previa las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están 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 y de seguridad social vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que los acuerdos de colaboración empresarial se entienden como una herramienta de gran importancia para el empresario, que le permite aunar esfuerzos con otros empresarios; buscando con ello lograr un fin en común, como puede ser la realización de un proyecto o la ampliación de un negocio, etc. Para propiciar la generación de los contratos en mención, salvaguardando el derecho de la competencia y de los consumidores, el

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

legislador y las autoridades competentes han regulado esta clase de acuerdos bajo el marco de la Ley 155 de 1959, Decreto 2153 de 1992, Ley 1340 de 2009, Ley 1480 de 2011 y el Decreto 1074 de 2015¹; pues no sería posible hacerlo solos, en reflejo de los cuales existen los Consorcios, las Uniones Temporales y las Cuentas en Participación, regulados los dos primeros por la Ley 80 de 1993 Estatuto de Contratación Administrativa y el tercero por el Código de Comercio, en donde no son ni actúan como empleadores en si mismos, sino que las personas naturales o jurídicas designadas por ellos, fungen como empleadores con las obligaciones que su calidad de tal comporta, indistintamente de la responsabilidad solidaria que la ley les impone a los miembros de los Consorcios y Uniones Temporales o a los socios de las Cuentas en Participación con respecto a los trabajadores vinculados para la ejecución de la obra, actividad o proyecto, siendo la razón por la cual la Unión Temporal no debería poseer la historia clínica ocupacional del trabajador, sino que el empleador o la empresa empleadora perteneciente a la unión temporal que funge o ha sido designada como empleadora, es a la que le corresponde manejar la historia clínica ocupacional del trabajador a través de personal designado para ello, destacando que la historia clínica del trabajador, solo puede ser conocida por el trabajador, las personas autorizadas por él y las autoridades cuando es requerida por ellas, siendo los dos conceptos distintos, aunque en ambos escenarios hay obligación de reserva de la historia clínica, pues la misma pertenece a la intimidad del trabajador, debido a que la primera es el registro del estado de salud del trabajador que posee la EPS o la ARL., mientras que la historia clínica ocupacional, es la que posee el empleador o la empresa empleadora relativa al estado de salud del trabajador comparado con los factores de riesgo a los cuales se encuentra expuesto en la labor encomendada, entre cuyos documentos se encuentran los exámenes ocupacionales sean de ingreso, periódicos, por cambio de actividad, de egreso o los especiales cuando culmina la incapacidad del trabajador al ser reintegrado a sus actividades, en ambas escenarios de reserva.

En efecto, las Uniones Temporales no son empleadoras por tanto no celebran contratos de trabajo con los trabajadores, sino que se trata de personas naturales o jurídicas, que tal como su nombre lo indica, se unen para celebrar contratos, desarrollar un objetivo, realizar una obra o un proyecto, siendo sus integrantes quienes celebran los contratos de trabajo y son los empleadores de los trabajadores que ejecutarán las labores encomendadas en pro del objetivo que dichos integrantes persiguen, pero la Unión Temporal en sí misma, no sería quien funge como empleador, sin embargo las personas naturales o jurídicas que la componen, son responsables solidarios de las obligaciones laborales y de seguridad social que tengan, quienes han sido designadas por ella, para fungir como empleadora, de

1 Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Maestría en Derecho Empresarial Acuerdos de Colaboración Empresarial ¿son eficientes o anticompetitivos? Cristian Felipe Ortega Borrero Santiago de Cali, 22 de Marzo de 2018

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

acuerdo con la participación en la ejecución de cada uno de los miembros de la unión temporal o de los Consorcios.

Por todo ello, la responsabilidad de reserva de la historia clínica de un trabajador le pertenece a la Entidad Promotora de Salud EPS., que la maneja o la Administradora de Riesgos Laborales ARL., cuando la contingencia acaecida al trabajador es de origen laboral; documento que pertenece por disposición legal a la intimidad del trabajador protegida constitucionalmente, en atención a lo normado por el artículo

*“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.**” (resaltado fuera de texto)*

Ahora bien, el empleador por tanto, nunca tiene acceso a la historia clínica del trabajador; sin embargo debido a su obligación de proteger la seguridad y la salud en el trabajo, el empleador en atención a la obligación especial consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo CST., debe tener una historia clínica ocupacional, en la que se encuentra entre otros documentos, los resultados de los exámenes ocupacionales, sean de ingreso, periódicos o de retiro, de reserva, al igual que la historia clínica general del trabajador, con obligación de custodia y reserva de la misma.

En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo CST., en su artículo 57 establece las obligaciones especiales del empleador, entre las cuales se destacan las relativas a 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.*
- 3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.*
- 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

5. **Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos ...**” (resaltado fuera de texto)

Por lo tanto, el empleador tiene la obligación de respetar la dignidad humana del trabajador, la cual es de rango constitucional y se encuentra en la persona del trabajador, no en la actividad desempeñada por él, cuya transgresión puede ser colocada a consideración del Juez, quien como autoridad con competencia exclusiva y excluyente, declara el derecho individual y dirime la controversia, competencia vedada a los funcionarios de esta Cartera Ministerial.

Ahora bien, la Ley 23 de 1981 *Por la cual se dictan normas en materia de ética médica*, en el Capítulo III relativo a *La Prescripción médica, la historia clínica, el secreto profesional y algunas conductas*, en su artículo 34, define la Historia clínica, cuando preceptúa:

“Artículo 34. La historia clínica es el registro obligatorio de las condiciones de salud del paciente. Es un documento privado sometido a reserva que únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la Ley.” (resaltado fuera de texto)

El Decreto 3380 de 1981 *Por el cual se reglamenta la Ley 23 de 1981*, en lo relativo al Secreto Profesional y otras conductas, establece en sus artículos 23, 24 y 30:

“Artículo 23. El conocimiento que de la historia clínica tengan los auxiliares del médico o de la institución en la cual éste labore, no son violatorios del carácter privado y reservado de ésta.”

“Artículo 24. El médico velará porque sus auxiliares guarden el secreto profesional, pero no será responsable por la revelación que ellos hagan.”

“Artículo 30. Las historias clínicas pueden utilizarse como material de consulta y apoyo a los trabajos médicos, con sujeción a los principios del secreto profesional y de la propiedad intelectual.”

Debido a que el empleador o la empresa empleadora tiene obligación de practicar exámenes ocupacionales sea de ingreso, periódicos o de retiro de los trabajadores o por cambio de actividad y los especiales al culminar las incapacidades laborales, sea por contingencia de origen común o laboral, por mandato de la Ley 1562 de 2012 relativa a Riesgos Laborales, por la exposición que el trabajador tiene a los factores de riesgo al realizar la labor encomendada, lo cual se hace implementando el Sistema de la Salud y la Seguridad en el Trabajo SST., es obligante para el empleador llevar la Historia Clínica Ocupacional de los Trabajadores, la cual al igual que la historia clínica general del trabajador es de reserva

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

En efecto, la Resolución No. 2346 de 2007 *Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales*, establece:

“Artículo 1. **CAMPO DE APLICACIÓN.** *La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.*” (resaltado fuera de texto)

El artículo 2 de la Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Salud, establece en sus definiciones lo concerniente al Resumen de Historia Clínica Ocupacional, norma que a la letra dice:

“Artículo 2. **DEFINICIONES Y SIGLAS.** *Para efecto de la presente resolución se consideran las siguientes definiciones y siglas:*

A. **Definiciones:**

(...)

Resumen de Historia Clínica Ocupacional: *Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional...*” (resaltado fuera de texto)

La Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Salud en su Capítulo III relativo a la *Historia Clínica Ocupacional*, en su artículo 14 la define, cuando a la letra dice:

“Artículo 14. **HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL.** *La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.*

PARÁGRAFO. *La historia clínica ocupacional forma parte de la historia clínica general, por lo que le son aplicables las disposiciones que a esta la regulan.*” (resaltado fuera de texto)

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

El artículo 16 de la Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Salud, establece la obligación del empleador de reserva de la Historia Clínica Ocupacional, norma que a la letra dice:

*“Artículo 16. **RESERVA DE LA HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL.** La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:*

- 1. Por orden de autoridad judicial.*
- 2. Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.*
- 3. Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.*
- 4. Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.*

PARÁGRAFO. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.” (resaltado fuera de texto)

La Resolución No. 1918 de 2009 del Ministerio de Salud, *Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones*, establece las obligaciones del empleador, en lo atinente a la custodia y reserva de las historias clínicas ocupacionales, cuando a la letra establece:

“Artículo 2. Modificar el ARTICULO 17 de la Resolución 2346 de 2007. El cual quedará así:

“Artículo 17. C USTODIA Y ENTREGA DE LAS EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS O CUPACIONALES. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

- 1. La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica. Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el ARTICULO 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan. En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador

2. Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando éste lo solicite.

3. En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.

4. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.

5. El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia

PARÁGRAFO. El archivo, seguridad, producción, recepción, distribución, consulta, organización, recuperación, disposición, conversión a sistemas de información, tiempo de conservación y disposición final de la historia clínica ocupacional, se regirán por las normas legales vigentes para la historia clínica y los parámetros definidos por el Ministerio de la Protección Social.” (resaltado fuera de texto)

El artículo 19 de la Resolución No. 2346 de 2007 del Ministerio de Salud, establece la obligación de registro de las evaluaciones médicas ocupacionales, que deben incluirse en la historia clínica ocupacional del trabajador, norma que a la letra dice:

“Artículo 19. **REGISTRO DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.** En la historia clínica ocupacional se debe llevar un registro de las evaluaciones médicas realizadas, el cual **deberá contener:**

1. Identificación del trabajador, tipo y fecha de evaluación
2. identificación de la entidad o persona que realizó la evaluación.
3. Valoraciones o pruebas complementarias realizadas.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

4. Datos del profesional o del prestador de servicios de salud ocupacional a los que sea remitida la persona y fecha de remisión.” (resaltado fuera de texto)

Debido a que *en ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional*, pero tiene obligación legal de erigirlas y custodiar las respectivas historias clínicas ocupacionales, a través del personal designado para ello, quienes tienen obligación legal de reserva de la historia clínica ocupacional, es de responsabilidad del empleador su custodia y la protección de su reserva.

Por ello, la Unión Temporal, no siendo el empleador pero si solidariamente responsable de las obligaciones laborales y de seguridad social del trabajador, no debe tener las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores, sino la persona natural o jurídica que es designada por la Unión Temporal para fungir como empleador de los trabajadores, quienes como integrantes de la Unión Temporal en calidad de empleadores, tienen las obligaciones anteriormente señaladas, cuya vulneración puede ser colocada a consideración de las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo, ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca, dirigiéndose al correo gaaavedral@mintrabajo.gov.co y al correo dtvalle@mintrabajo.gov.co; para las labores de inspección, vigilancia y control y/o ante el Juez, quien como autoridad competente establece la legalidad de las actuaciones del empleador, en materia de seguridad y salud ocupacionales, cuando hay vulneración de la reserva de la historia clínica ocupacional o el empleador, la empresa empleadora o la Unión Temporal, han vulnerado la dignidad del trabajador, como derecho constitucionalmente protegido.

Cabe manifestar que el Ministerio del Trabajo entre otras funciones, tiene competencia para realizar funciones de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, pero carece de competencia para declarar derechos individuales y dirimir controversias laborales, propio de los Jueces de manera exclusiva y excluyente para ello.

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 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

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No.
99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX
(601) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol



MINISTERIO DEL TRABAJO

los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose en un criterio orientador.

Cordialmente,

FIRMADO ORIGINAL

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

c.c.: **DIRECCION TERRITORIAL VALLE**

Correo electrónico: gsaavedral@mintrabajo.gov.co
dtvalle@mintrabajo.gov.co

Transcriptor: Adriana C.

Elaboró: Adriana C. 31-03-2022

Revisó: A. Benavides

Aprobó: A. Benavides

Ruta electrónica :E:\Trabajo en Casa Mintrabajo\YO PROFESIONAL ESPECIALIZADO EN ENCARGO\AÑO 2022\MES DE MARZO DE 2022\31-03-2022\0014930 Marcos SINESCAPEP Reserva Historia clinica.docx

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No.

99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX

(601) 3779999

Atención Presencial

Con cita previa en cada

Dirección Territorial o

Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol