	FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA	Código:	DE-DEAJU-FR-009
	FORMATO ACTA DE INICIO CONTRATO DE BIENES Y SERVICIOS	Versión N°:	05
		Vigencia:	12-12-2024

<table>
<tr><th>ACTA DE INICIO SERVICIOS</th><th>FECHA 23-02-2026</th><th>HORA: 10:00</th></tr>
<tr><td>CONTRATO N°</td><td colspan="2">No. 006-00-D-CACOM-1-DEDHU-2026</td></tr>
<tr><td>FECHA DE SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO</td><td colspan="2">10-02-2026</td></tr>
<tr><td>OBJETO DEL CONTRATO</td><td colspan="2">EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES PERSONAL CIVIL Y UN PERSONAL MILITAR</td></tr>
<tr><td>VALOR DEL CONTRATO</td><td colspan="2">$38.750.000</td></tr>
<tr><td>LUGAR DE EJECUCIÓN:</td><td colspan="2">Los servicios objeto del contrato deberán ejecutarse en una IPS o Centro médico certificado, el cual debe estar ubicado en el municipio de Puerto Salgar Cundinamarca o en la Dorada Caldas.</td></tr>
<tr><td>CONTRATISTA</td><td colspan="2">FISIOHEALTH S.A.S</td></tr>
<tr><td>INTERVENTOR</td><td colspan="2">NO APLICA</td></tr>
<tr><td>SUPERVISOR (PRINCIPAL O SUPLENTE)</td><td colspan="2">T3. PEREZ TORO INGRITH MARCELA</td></tr>
<tr><td>FORMA DE PAGO</td><td colspan="2">El Ministerio pagará el valor del contrato en pagos parciales proyectados así:
<table>
<tr><th>FECHA DE CORTE</th><th>PAC</th><th>VALOR</th></tr>
<tr><td>17 DE ABRIL de 2026</td><td>PAC JUNIO 2026 o dentro de los 45 días siguientes al recibo a satisfacción de los servicios</td><td>DE ACUERDO A FACTURACIÓN</td></tr>
<tr><td>17 DE JULIO de 2026</td><td>PAC SEPTIEMBRE 2026 o dentro de los 45 días siguientes al recibo a satisfacción de los servicios</td><td>DE ACUERDO A FACTURACIÓN</td></tr>
<tr><td>28 DE OCTUBRE de 2026</td><td>PAC DICIEMBRE 2026 o dentro de los 45 días siguientes al recibo a satisfacción de los</td><td>DE ACUERDO A FACTURACIÓN Y HASTA POR EL VALOR TOTAL DEL CONTRATO ADJUDICADO</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

	servicios **NOTA 1:** Para realizar el pago, se requiere que el proveedor envié los siguientes documentos: 1. Factura Electrónica por valor de cada corte. 2. Planilla de los Pagos Parafiscales. 3. Certificación de pago de aportes a seguridad social y parafiscales suscrita por el Revisor Fiscal y/o Representante legal, según corresponda; y/o planillas de pago de seguridad social y parafiscales. 4. Suscripción por las partes del acta de recibo a satisfacción. 5. Constancia que la Factura sea publicada en el SECOP II. 6. Los demás requisitos y documentos que señale la ley, el reglamento, y en general los documentos del proceso contractual. **NOTA 2:** El desembolso de los recursos se efectuará, una vez EL CONTRATISTA
PLAZO DE EJECUCIÓN	Desde el cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución del contrato hasta el 28 de octubre del 2026 o hasta agotar presupuesto oficial lo que primero ocurra.
GARANTIA CONTRACTUAL	**Cumplimiento Póliza de Seguros No:** CMZ-100018698 del 20% Cumplimiento con vigencia Desde el 10-02-2026 hasta el 28-02-2027. **Prestaciones sociales:** Desde el 10-02-2026 hasta el 28-10-2029.
PÓLIZA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL	**Póliza de Seguros No:** 25-03-101008532 del 5%: -ERRORES U OMISIONES CYH -GASTOS DE DEFENSA CYH -E&O - RESP CIVIL EXTRAC.CYH Desde el 21-11-2025-02-2026 hasta el 21-11-2026
El día 23 febrero de 2026, en la Dorada, Caldas, se reunieron la señora PAOLA ANDREA PEREZ JIMENEZ, en su condición de contratista, T3. PEREZ TORO INGRITH MARCELA, en calidad de Supervisora, con el fin de dejar constancia de la iniciación real y material de la ejecución del contrato en mención, cuyo objeto es EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES PERSONAL CIVIL Y UN PERSONAL MILITAR, de acuerdo a las condiciones relacionadas anteriormente.	
PERSONAL REQUERIDO PARA LA EJECUCION DEL SERVICIO (EXIGIDO EN LAS ESPECIFICACIONES TECNICAS)	

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	OTROS (TARJETA PROFESIONAL/TITULO PROFESIONAL O TECNICO)
WILLINTON JURADO SAAVEDRA	MÉDICO ESPECIALISTA SST	RESOLUCIÓN SST 11909
LINA PAOLA GAMEZ RODRIGUEZ	OPTOMETRA	RESOLUCIÓN SST 73570
IBETH DAYANA ALVAREZ BARRENECHE	AUXILIAR DE ENFERMERIA	RN 34749
NUBIA MARIA NOVOA RAMIREZ	FONOAUDIOLOGA	RESOLUCIÓN 8503

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DEL CONTRATISTA

- El contratista será responsable de coordinar la disposición oportuna de espacios físicos, recursos técnicos y medios logísticos necesarios para la adecuada ejecución del proceso de evaluación médica, garantizando condiciones de bioseguridad, accesibilidad, confidencialidad y eficiencia en la atención de los usuarios. Posterior a la firma de acta de inicio se realizará la reunión respectiva con el fin de organizar cronograma de ejecución del contrato en el cual se deben contemplar los espacios y recursos logísticos que se requieren para la ejecución del contrato esto debe quedar formalizado en acta y con las firmas de los responsables de la ejecución del contrato.
- Actualizar periódicamente los protocolos técnicos conforme a cambios normativos: El contratista deberá elaborar, presentar y someter a aprobación de la FAC los protocolos específicos de cada tipo de examen ocupacional, conforme a la normatividad vigente (Resolución 2346 de 2007, Resolución 1843 de 2025, entre otras). Estos protocolos deberán incluir procedimientos para la manipulación de alimentos, trabajo en alturas, personal administrativo y demás actividades de riesgo, asegurando la estandarización y calidad del servicio prestado.
- Validación de firmas y consentimientos: El contratista deberá garantizar que todos los exámenes practicados cuenten con la firma del trabajador evaluado, así como con la del profesional médico responsable, dejando constancia del consentimiento

- informado y asegurando la validez legal del acto médico conforme a la Ley 23 de 1981.
- Implementar auditorías internas para verificar la calidad y completitud de las historias clínicas: El contratista deberá garantizar que las historias clínicas estén debidamente diligenciadas, completas y actualizadas, incluyendo resultados detallados, cifras clínicas, diagnósticos diferenciales y recomendaciones pertinentes, especialmente en los casos en los que se detecten patologías o hallazgos relevantes que puedan implicar riesgo laboral. La entidad contratante realizara la auditoria
- Mantener registros actualizados y disponibles para auditorías sobre calibración y mantenimiento de equipos biomédicos: El contratista deberá aportar, a solicitud de la FAC, los soportes técnicos que acrediten la calibración y el mantenimiento preventivo y correctivo de todos los equipos biomédicos utilizados en la valoración, conforme a las normas técnicas nacionales e internacionales aplicables. Estos documentos deberán estar actualizados y vigentes

- Actualizar periódicamente la documentación del recurso humano asignado y verificar competencias: El contratista será responsable de verificar y remitir a la FAC las credenciales, títulos, certificaciones y registros profesionales del personal médico, paramédico y técnico asignado a la ejecución del contrato, garantizando que cada profesional cumple con los requisitos legales, éticos y técnicos para la prestación del servicio en salud ocupacional.
- Entrega del Informe Final de Condiciones de Salud: El contratista deberá entregar a la FAC, dentro de un plazo máximo de ocho (8) días calendario posteriores a la culminación de los exámenes de acuerdo a la fecha de cortes de pago de cada contrato, el Informe Final de Condiciones de Salud del personal evaluado deberá cumplir con lo siguiente: i Ser claro, detallado y sustentado en evidencia clínica verificable; ir Incluir análisis estadístico y epidemiológico de los hallazgos; iii Contener recomendaciones técnicas que orienten la elaboración de planes y cronogramas de mitigación de riesgos laborales; iv Estar diligenciado en los formatos oficiales establecidos por la FAC; v El contratista deberá entregar informes separados para cada modalidad de examen practicado (ingreso, periódico, egreso y posincapacidad), con el fin de facilitar el análisis comparativo, la trazabilidad clínica y la adopción de medidas preventivas y correctivas.
- Formalizar la comunicación escrita a cada trabajador y conservar registros como parte del SG-SST: El contratista deberá entregar a la FAC, dentro de un plazo máximo de tres (3) días calendario posteriores a la realización de cada examen médico ocupacional, los certificados médicos individuales correspondientes (ingreso, egreso, periódico y/o posincapacidad), debidamente firmados por el profesional responsable y con el concepto ocupacional emitido conforme a la normativa vigente; adicionalmente el contratista deberá revisar, analizar y contrastar en su totalidad los documentos remitidos por cada una de las Unidades de la FAC respecto de los funcionarios civiles y militares objeto de evaluación, con el fin de emitir conceptos médicos ocupacionales completos, actualizados, técnicamente soportados y que reflejen de manera fiel la condición real de salud de cada evaluado
- Gestión de inconsistencias en los conceptos médicos: En caso de detectarse inconsistencias, errores o divergencias en los conceptos médicos ocupacionales emitidos, la IPS estará obligada a informar de manera inmediata, clara y detallada a las partes interesadas, explicando las razones técnicas y clínicas que originaron la situación. Si se requiere una nueva valoración, la IPS deberá comunicar oportunamente la fecha, hora y lugar de la práctica del nuevo examen, garantizando la emisión de un concepto actualizado conforme a la normatividad colombiana vigente.
- Remisión de bases de datos: El contratista deberá entregar a la FAC, dentro de un plazo máximo de ocho (8) días calendario posteriores a la culminación de los exámenes la base de datos consolidada del personal evaluado, acompañada de los resultados de los exámenes practicados, diagnósticos, recomendaciones y/o restricciones médico-laborales emitidas. Esta información deberá entregarse en formato digital seguro y cumplir con las disposiciones sobre confidencialidad, protección de datos y reserva de la historia clínica. De acuerdo al formato que la FAC establezca para la entrega de la información.
- Realizar una comunicación por escrito a cada trabajador del concepto emitido por el médico evaluador, el empleador conservará evidencia de dicha entrega como parte de los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Garantizar condiciones de infraestructura óptimas para la prestación de los servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los establecido en la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya.
- Proporcionar al trabajador o usuario, información clara oportuna y veraz tendiente a favorecer el adecuado cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones para el cuidado de su salud, y entregar al trabajador copia de la atención y los resultados de la evaluación ocupacional, así como de las pruebas complementarias realizadas, dejando constancia escrita de dicha entrega.
- Artículo 30. Custodia y entrega de la historia clínica ocupacional. Las Instituciones prestadoras de servicios de medicina en seguridad y salud en el trabajo serán responsables de la custodia, archivo y conservación de las historias clínicas ocupacionales y de las evaluaciones médicas realizadas a los trabajadores, atendiendo lo establecido en la legislación vigente en la materia.
- Al finalizar cada jornada el contratista debe actualizar la base de datos con el personal que se realizó los exámenes médicos, para llevar el respectivo control. Así mismo, se debe proporcionar los soportes de manera escrita, de socialización y entrega de conceptos al personal evaluado.

Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) La historia clínica ocupacional de las evaluaciones médicas ocupacionales estará a cargo del prestador de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo que generó la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
b) En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador salvo que cuenten con autorización expresa de este y tengan vinculado un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo o el servicio de medicina laboral habilitado.
c) Los responsables de la custodia deben entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite, dejando acta de la entrega firmada por las partes.
d) 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 estos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.
e) 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.
f) Los documentos y registros deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Emitir de manera clara, las recomendaciones o restricciones laborales, así como el ingreso del trabajador a las acciones específicas de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Entregar al empleador en el mes de diciembre de cada año y sin costo adicional un diagnóstico general de salud, de la respectiva población trabajadora que le fue valorada, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Notificar mediante correo electrónico al empleador o contratante los casos de inasistencia o incumplimiento por parte del trabajador a las evaluaciones médicas ocupacionales.
- Respetar la reserva de la historia clínica ocupacional, limitándose a remitir al empleador o contratante, solo el concepto médico ocupacional del cual deberá entregar copia al trabajador, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar por el empleador o contratante, para que el trabajador pueda desempeñar la labor, dejando la respectiva constancia de su recibo.

Así mismo el contratista deberá cumplir con los siguientes requisitos de manera específica lo estipulado en la Resolución 1843 de 2025:

Resolución 1843 de 2025
Periodicidad y cobertura: La periodicidad debe estar alineada con la MATRIZ EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES GH-JEAPE-FR-069
Diagnóstico anual de condiciones de salud: De acuerdo con lo establecido en el Art. 20 el contratista está obligado a generar y entregar un diagnóstico anual de salud de la población trabajadora evaluada y debe incluir análisis estadístico, condiciones prevalentes, y recomendaciones preventivas. Así como la obligación de enviar la base de datos en Excel suministrado por el supervisor del Contrato.
Contenido del concepto médico ocupacional: Conforme al artículo 19, el concepto debe incluir aptitud laboral, restricciones, recomendaciones, y seguimiento. Así mismo, el certificado debe indicar uno de los siguientes conceptos: • CUMPLE PERFIL DEL CARGO • NO CUMPLE PERFIL DEL CARGO • CUMPLE CON RECOMENDACIONES • CUMPLE CON RESTRICCIONES
Historia clínica ocupacional: Para el proceso de custodia, entrega y reserva el contratista debe cumplir con lo establecido en los artículos 29 al 31 de la Resolución 1843 de 2025. El contratista debe garantizarse la trazabilidad y confidencialidad de la información.
Pruebas específicas: Dar estricto cumplimiento a las cláusulas sobre pruebas específicas tales como: • Artículo 21. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral. • Artículo 22. Pruebas de embarazo en cumplimiento a lo establecido en la Sentencia T-202 de 2024. • Artículo 23. Pruebas de VIH. • Artículo 24. Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas. • Artículo 25. Sustancias psicoactivas.

Contratación y costos: Los costos deben ser asumidos por el empleador, y que el proceso de contratación debe garantizar transparencia y trazabilidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 Res. Resolución 1843 de 2025.

Artículo 4. Responsabilidades de los prestadores de servicios de medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las responsabilidades de los prestadores de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo son las siguientes:

a) Garantizar condiciones de infraestructura óptimas para la prestación de los servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los establecido en la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya.

b) Prestar servicios con calidad, continuidad, integralidad, oportunidad, transversalización y equidad de género, sin barreras en el marco de la legislación vigente en la materia.

El tiempo de duración de la consulta médica ocupacional, será de como mínimo veinte (20) minutos, con el fin de favorecer la valoración integral y objetiva del trabajador.

c) Garantizar que la prestación de los servicios sea realizada por profesionales de la salud con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes en el marco de sus competencias emitirán las recomendaciones o restricciones, salvo lo contenido por competencia en la Resolución 754 de 2021 o la norma que modifique adicione o sustituya.

d) Proporcionar al trabajador o usuario, información clara oportuna y veraz tendiente a favorecer el adecuado cumplimiento de las recomendaciones y/o restricciones para el cuidado de su salud, y entregar al trabajador copia de la atención y los resultados de la evaluación ocupacional, así como de las pruebas complementarias realizadas, dejando constancia escrita de dicha entrega.

e) Podrá contar con servicios en la modalidad de atención de telemedicina y telesalud caso en el cual deberá cumplir con lo establecido en las Resoluciones 3100 de 2019 y 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que modifique adicione o sustituya, teniendo presente el derecho a la libre escogencia por parte del usuario y la autonomía de los profesionales de la salud para su realización

f) Emitir de manera clara, las recomendaciones o restricciones laborales, así como el ingreso del trabajador a las acciones específicas de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

g) Entregar al empleador en el mes de diciembre de cada año y sin costo adicional un diagnóstico general de salud, (informe adicional anual al informe de corte) de la respectiva población trabajadora que le fue valorada, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

h) Notificar mediante correo electrónico al empleador o contratante los casos de inasistencia o incumplimiento por parte del trabajador a las evaluaciones médicas ocupacionales.

i) Respetar la reserva de la historia clínica ocupacional, limitándose a remitir al empleador o contratante, solo el concepto médico ocupacional del cual deberá entregar copia al trabajador, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar por el empleador o contratante, para que el trabajador pueda desempeñar la labor, dejando la respectiva constancia de su recibo.

1. **Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales**

Artículo 8. ***Tipos de Evaluaciones médicas ocupacionales.*** Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado o contratante en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:
a) Evaluación médica de pre-ingreso.
b) Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
c) Evaluación médica de egreso.
d) Evaluación médica post - incapacidad
e) Evaluación médica por retorno laboral.
f) Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control.
Parágrafo 1. Las evaluaciones médicas ocupacionales a las que se refiere la presente resolución forman parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado por el empleador o contratante, como parte de las acciones de promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones en la salud.
El concepto medico ocupacional será parte del expediente laboral del trabajador que reposa en la empresa.
Parágrafo 2. Las valoraciones médicas ocupacionales podrán realizarse utilizando tecnologías de la información, previa autorización del usuario y autonomía médica, para tal fin, se deben implementar las acciones establecidas en las Resoluciones 3100 de 2019 y 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o en la norma que las modifique, adicione o sustituya.
Parágrafo 3. El médico especialista en seguridad y salud en el trabajo que preste servicios de seguridad y salud en el trabajo, goza de autonomía médica y libre de imposiciones de cualquier índole, respecto del empleador, así como de los trabajadores y de sus representantes.
Parágrafo 4. Las evaluaciones médicas ocupacionales son la base para la implementación de entornos de trabajo seguros; que tienen como objetivo proteger tanto al trabajador como a sus compañeros y a terceros de los riesgos derivados del estado de salud de una persona, que puedan impedir o dificultar sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.
El libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la intimidad son limitados cuando se afecta la seguridad y la vida tanto del trabajador como la de sus compañeros o la de terceros, primando el interés general sobre el particular.
El trabajador dependiente o independiente contratista, podrá aceptar o rechazar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias, en caso de desistimiento por parte del trabajador, el médico evaluador deberá dejar constancia escrita y

detallada en la historia clínica ocupacional sobre la negativa del trabajador, lo cual podrá implicar la imposibilidad de desempeñar o continuar en un cargo específico, especialmente cuando exista exposición a factores de riesgo que afecten la salud del aspirante a trabajar o ser contratado de cualquier forma o modalidad.

Artículo 9. *Evaluación médica de pre-ingreso.* Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la condición de salud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

Parágrafo 1. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el concepto médico, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones medico laborales o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, así como la temporalidad de las mismas y si se requiere seguimiento.

Parágrafo 2. La vigencia de las evaluaciones médicas ocupacionales de los contratistas será en los términos del artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto 1072 o la norma que adicione, modifique o sustituya.

Artículo 10. *Evaluaciones médicas periódicas.* Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación, así:

A. Evaluaciones Médicas Periódicas Programadas

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con la edad del trabajador, el tipo, magnitud, frecuencia y tiempo de exposición a cada factor de riesgo, asi como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los programas de vigilancia epidemiológica del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

B. Evaluaciones Médicas por Cambios de Ocupación

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas ocupacionales al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en los programas de Vigilancia Epidemiológica, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Parágrafo. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas laborales deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realice este tipo de evaluación.

Artículo 11. ***Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso.*** Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.
Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.
En atención a los establecido en el numeral 7 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo, el empleador o contratante deberá informar al trabajador sobre el proceso para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso, la cual deberá ser realizada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la terminación de la relación laboral o contractual y deberá dejar constancia de la respectiva notificación.
Parágrafo 1. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el médico deberá registrar en el concepto médico la recomendación especifica de iniciar atención y seguimiento por la entidad prestadora de salud (EPS) correspondiente o a quien haga sus veces, así como entregar la orden remisión para favorecer el adecuado diagnostico tratamiento y calificación de origen de la condición de salud.
Parágrafo 2. Los prestadores de servicios de medicina de seguridad y salud en el Trabajo o el médico evaluador, deberá remitir copia del concepto médico de egreso al empleador o contratante y también al trabajador.
Artículo 12. ***Evaluación médica por retorno laboral.*** La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.
Artículo 13. ***Evaluación médica post incapacidad.*** Son los exámenes clínicos y paraclínicos que se le deben practicar a todo trabajador inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace pertinente o necesario.
Artículo 14. ***Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control.*** La evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control médico ocupacional, se aplicará en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.

2. **Periodicidad y cobertura**

- La periodicidad debe estar alineada con la MATRIZ EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES GH-JEAPE-FR-069 la cual se entregará al contratista una vez se firme el acta de inicio.

3. **Diagnóstico anual de condiciones de salud**

Artículo 20. ***Diagnóstico de condiciones de salud población trabajadora.***

Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales, sin importar su tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora valorada.

Este diagnóstico será insumo clave para la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades contempladas en los programas de medicina preventiva y del trabajo.

El diagnóstico de salud deberá contener, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Información sociodemográfica de la población trabajadora: sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico, entre otros.

b) Antecedentes de exposición laboral a factores de riesgo ocupacionales.

c) Exposición laboral actual, según lo manifestado por los trabajadores y los hallazgos objetivos durante la evaluación médica. Esta información debe estar diferenciada por área, proceso u oficio.

d) Sintomatología reportada por los trabajadores durante la evaluación.

e) Resultados generales de pruebas clínicas o paraclínicas complementarias, realizadas como parte del examen médico.

f) Diagnósticos de salud identificados en la población evaluada.

g) Análisis e interpretación de los hallazgos médicos.

h) Recomendaciones técnicas y científicas derivadas del análisis, orientadas a la mejora de las condiciones de salud y trabajo.

Este diagnóstico debe ser utilizado para implementar acciones de mejora continua que promuevan la calidad de vida de los trabajadores, en especial aquellas relacionadas con la promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. También debe considerarse la gestión de enfermedades comunes que puedan agravarse por el trabajo o el ambiente laboral.

El diagnóstico de salud deberá elaborarse de forma general y no podrá incluir datos personales ni individualizados de los trabajadores, garantizando así la confidencialidad de la información médica conforme a la legislación vigente en protección de datos personales.

4. Contenido del concepto médico ocupacional

Artículo 19. ***Contenido del concepto médico ocupacional.*** El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el concepto médico ocupacional, el cual deberá contener, como mínimo:
a. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
b. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
c. Datos de identificación del empleador.
d. Cuando se trate de empresas de servicios temporales, o trabajadores en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.

e. Actividad económica del empleador.
f. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos laborales a las cuales está afiliada la persona.
g. Firma del trabajador en constancia de entrega del concepto médico.
h. Recomendaciones o restricciones para el ejercicio de la labor.
i. Nombre, número del registro profesional, tipo y número del documento de identidad, numero de Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, y firma del médico que lo expide.
Parágrafo. No utilizar la palabra "no apto", salvo en lo contenido en el artículo 2 de la presente resolución, el concepto médico ocupacional debe contener las recomendaciones y/o restricciones indicando la temporalidad de estas y si se requiere seguimiento médico.

1. Historia clínica ocupacional

Artículo 29. ***Contenido de la historia clínica ocupacional.*** La historia clínica ocupacional hace parte de la historia clínica y por lo tanto le es aplicable lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia, así como lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales.
La información mínima que debe quedar registrada en las diferentes evaluaciones médicas ocupacionales debe ser la siguiente:
1. Fecha, hora, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
2. Nombre de las correspondientes Administradoras de Fondos de Pensiones, Entidad Prestadora de Servicios de Salud (EPS) o quien haga sus veces y Administradora Riesgos Laborales a las cuales está afiliada el trabajador.
3. Datos de identificación del empleador; cuando se trate de empresas de servicios temporales y el examen se practique a un trabajador en misión, se deben suministrar, además, los datos de la empresa usuaria.
4. Actividad económica del empleador.
5. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
6. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
7. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
8. Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
9. Datos resultantes del examen físico.
10. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen laboral, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.
11. Restricciones o recomendaciones existentes, describiendo cuáles son, ante qué condiciones, funciones, factores o agentes de riesgo se producen, indicando si son

temporales o permanentes y las recomendaciones que sean pertinentes, si son temporales indicar por cuanto tiempo y la fecha de los próximos controles médicos para evaluar su evolución.
12. Nombre completo del profesional que la elabore o actualice, número de registro médico y número de licencia en seguridad y salud en el trabajo, documento de identidad y firma.

Artículo 30. ***Custodia y entrega de la historia clínica ocupacional.*** Las Instituciones prestadoras de servicios de medicina en seguridad y salud en el trabajo serán responsables de la custodia, archivo y conservación de las historias clínicas ocupacionales y de las evaluaciones médicas realizadas a los trabajadores, atendiendo lo establecido en la legislación vigente en la materia.

Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) La historia clínica ocupacional de las evaluaciones médicas ocupacionales estará a cargo del prestador de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo que generó la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

b) En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador salvo que cuenten con autorización expresa de este y tengan vinculado un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo o el servicio de medicina laboral habilitado.

c) Los responsables de la custodia deben entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite, dejando acta de la entrega firmada por las partes.

d) 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 estos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.

e) 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.

f) Los documentos y registros deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 31. ***Reserva de la historia clínica ocupacional.*** La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que alli 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:

a) Por orden de autoridad judicial.

b) Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando esté la requiera con fines estrictamente médicos.

c) 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.

d) Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

2. **Pruebas específicas**

Artículo 21. ***Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.*** La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo (BHCG), virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y Serología (VDRL) queda prohibida como requisito para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral.

Artículo 22. ***Pruebas de embarazo en cumplimiento a lo establecido en la Sentencia T-202 de 2024.*** La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas, pre-ocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se seleccione deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este articulo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba

Artículo 23. ***Pruebas de VIH.*** La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), está prohibida como requisito dentro de los procesos de contratación o selección de personal, salvo cuando se trate de empleos u ocupaciones en los que existan riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en la salud del trabajador o de terceros.

Artículo 24. ***Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas.*** La realización de las pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras), y alcohol en sangre (alcoholemia), estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral; se podrán aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros y deberán estar implementadas y justificadas técnicamente en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización y se deben aplicar conforme al programa de prevención de consumo de alcohol y drogas de la organización, y debe articularse con lo establecido en la Resolución 20223040040595 de 2022 expedida por el Ministerio de Transporte o la norma que modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo 1. Se entiende que desempeñan ese tipo de actividades, entre otros, los conductores de cualquier tipo de vehículo; pilotos de naves y aeronaves; alumnos de pilotaje, instructores de vuelo; maquinistas y operarios; médicos, odontólogos y demás profesionales

de la salud; quienes manipulan o tienen bajo su cuidado materiales o sustancias combustibles o inflamables, explosivos, sustancias tóxicas, venenosas, corrosivas o radiactivas, quienes portan o transportan armas; operadores y controladores aéreos y en general personal técnico de mantenimiento y apoyo de aeronaves en tierra y en vuelo, así como los trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V, casos en los cuales no se requiere la autorización del trabajador para realización de la prueba.

Parágrafo 2. La toma de las pruebas de alcoholimetría y sustancias psicoactivas debe ser realizadas por personal médico con Licencia de Salud Ocupacional Vigente, se debe contar con un sistema de aseguramiento de la calidad que incluye aspectos relacionados con la calibración del equipo y capacitación de los profesionales responsables de la toma, custodia y reserva de los resultados entre otros, se podrá tener como referencia lo establecido en las Resolución 181 de 2015 y la Resolución 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

Parágrafo 3. Para los aspectos técnicos de la toma de alcoholimetría o alcoholemia, se debe tomar como referencia lo establecido en las Resoluciones 181 de 2015 y 625 de 2015 del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, o la norma que modifique adicione o sustituya.

Artículo 25. *Sustancias psicoactivas.* Los empleadores o contratantes podrán aplicar pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas a los trabajadores cuya actividad implica un riesgo o que son responsables respecto de terceros.

Las pruebas de detección del consumo de sustancias psicoactivas aplicadas a los trabajadores tendrán un carácter preventivo, en caso de que una prueba sea positiva, el empleador o contratante deberá exhortar al trabajador a que inicie el proceso de tratamiento a través de la Empresa Administradora de Planes de Beneficios en Salud EAPB a la cual se encuentre afiliado o quien haga sus veces según la legislación vigente en la materia.

Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores, con una política y programa al respecto.

Los resultados obtenidos en estas pruebas deberán ser tratados bajo los principios de confidencialidad conforme a lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y la legislación vigente en la materia.

1. Responsabilidades del prestador

Artículo 26. *Contratación de las evaluaciones médicas ocupacionales.* El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con instituciones prestadoras de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo, los cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo, Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en Salud Ocupacional.

Las evaluaciones medicas ocupacionales podrán realizarse por telemedicina previo cumplimiento de los requisitos de habilitación de conformidad con lo establecido en la Resolución 3100 de 2019 modificada por la Resolución 544 de 2023 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya.

Parágrafo 1. En todo caso, es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución.

Parágrafo 2. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estarán a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador salvo en los términos del artículo 2.2.4.2.2.18. del Decreto 1072 de 2015 o la norma que modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo 3. Los médicos especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, que formen parte de los servicios médicos de la empresa, podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, con la reserva y confidencialidad correspondiente.

Artículo 27. *Trámite resultante de la evaluación médica ocupacional.* Si como resultado de cualquiera de las evaluaciones médicas ocupacionales practicadas a un trabajador, se sospecha o diagnostica una patología de origen laboral o común, el médico que la realice tiene la obligación de remitir al trabajador a los servicios de atención en salud, quienes deben iniciar el trámite de determinación de origen del evento y garantizar las prestaciones asistenciales que se requieran, en los términos establecidos en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Artículo 28. *Evaluaciones médicas específicas según factores de riesgo.* El empleador está obligado a realizar evaluaciones médicas ocupacionales específicas de acuerdo con los factores de riesgo a que esté expuesto un trabajador y según las condiciones individuales que presente, utilizando como mínimo, los parámetros establecidos e índices biológicos de exposición (BEI), recomendados por la Conferencia Americana de Higienistas Industriales Gubernamentales - ACGIH por sus siglas en inglés.

En los casos de exposición a agentes cancerígenos, se deben tener en cuenta los criterios de la Agencia Internacional para la investigación sobre el cáncer IARC por sus siglas en inglés. Cuando se trate de exposición a agentes causantes de neumoconiosis, se deberán atender los criterios de la Organización Internacional del Trabajo OIT. Para el seguimiento de los casos de enfermedades causadas por agentes biológicos, se deben tener en cuenta los criterios de los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades - CDC por sus siglas en inglés.

Parágrafo. Cuando los factores o agentes de riesgo no cuenten con los criterios o parámetros para su evaluación, ni con índices biológicos de exposición, conforme a las disposiciones de referencia fijadas en el presente artículo, el empleador deberá establecer un protocolo de evaluación que incluya los siguientes elementos:

1. Identificación del agente o factor de riesgo al que está, estará o estuvo expuesto el trabajador, incluido el número de identificación Chemical Abstracts Service (CAS) en el caso de agentes químicos, o el asignado por la Agencia Internacional para la Investigación sobre el Cáncer - IARC por sus siglas en inglés, para sustancias teratógenas o mutagénicas, o el asignado por los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC), según el caso.
2. Órganos blanco del factor o agente de riesgo.
3. Criterios de vigilancia establecidos para el monitoreo de efectos en la salud.
4. Frecuencia de la evaluación médica y valoraciones complementarias requeridas.

5. Antecedentes que se deben tomar en cuenta, por considerarse relevantes para la exposición.
6. Contenido específico de la historia clínica y elementos particulares del examen físico relacionados con la exposición.
7. Situaciones especiales que requieran condiciones específicas tales como embarazo, condiciones de susceptibilidad individual 0 de inmunosupresión.
8. Otros elementos técnicos necesarios para la adecuada evaluación y seguimiento del estado de salud del trabajador expuesto.

2. Contratación y costos

Artículo 26. ***Contratación de las evaluaciones médicas ocupacionales.*** El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con instituciones prestadoras de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo, los cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en Medicina del Trabajo, Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en Salud Ocupacional.

Las evaluaciones medicas ocupacionales podrán realizarse por telemedicina previo cumplimiento de los requisitos de habilitación de conformidad con lo establecido en la Resolución 3100 de 2019 modificada por la Resolución 544 de 2023 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que adicione, modifique o sustituya.

Parágrafo 1. En todo caso, es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente en Salud Ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución.

Parágrafo 2. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estarán a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador salvo en los términos del artículo 2.2.4.2.2.18. del Decreto 1072 de 2015 o la norma que modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo 3. Los médicos especialistas en medicina del trabajo o seguridad y salud en el trabajo, que formen parte de los servicios médicos de la empresa, podrán realizar las evaluaciones médicas ocupacionales de la población trabajadora a su cargo, con la reserva y confidencialidad correspondiente.

3. Inspección, vigilancia y sanciones

Artículo 32. ***Inspección vigilancia y control.*** La inspección, vigilancia y control de la presente Resolución, se efectuará de acuerdo con el ámbito de la competencia así:

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo, según la competencia establecida en el Decreto 1295 de 1994, Decreto 4108 de 2011, la Ley 1562 de 2012, o la norma que la modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo 2. Corresponde la inspección, vigilancia y control de la presente resolución en las acciones de atención en calidad en la prestación de los servicios de salud en seguridad y salud en el trabajo a la Superintendencia Nacional de Salud de acuerdo con el artículo 121 de la Ley 1438 de 2011 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Parágrafo 3. La Historia Clínica estará ceñida a los modelos implementados por el Ministerio de Salud y Protección Social de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 23 de 1891(sic) o la norma que modifique adicione o sustituya.
Parágrafo 4. Las Secretarias Departamentales y Distritales de Salud o las entidades que hagan sus veces adelantarán la vigilancia y control en relación con el cumplimiento de las obligaciones y deberes establecidos en la presente resolución de las personas naturales y jurídicas con Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Resolución 754 de 2021 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Nota: El presente contrato estará sujeto a la supervisión, inspección y control por parte de la entidad contratante, a través del Supervisor designado mediante acto administrativo. El Supervisor ejercerá sus funciones de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 de la Resolución 1843 de 2025, y las disposiciones contenidas en el Decreto 1295 de 1994, Decreto 4108 de 2011, Ley 1562 de 2012, Ley 1438 de 2011, Resolución 754 de 2021, o las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

El Supervisor del contrato tendrá las siguientes funciones:

1. Verificar que la ejecución de los exámenes médicos ocupacionales cumpla con las normas técnicas, científicas y administrativas aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. Realizar seguimiento al cumplimiento de los términos, condiciones, cronogramas y estándares de calidad establecidos en el contrato.
3. Revisar y aprobar los informes técnicos, soportes de atención y resultados emitidos por el contratista, garantizando su ajuste a la normatividad vigente.
4. Requerir información y documentación adicional necesaria para el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control.
5. Reportar a las autoridades competentes (Ministerio del Trabajo, Superintendencia Nacional de Salud, Secretarías de Salud, entre otras) cualquier incumplimiento, irregularidad o situación que vulnere las disposiciones legales o ponga en riesgo la salud de los trabajadores.

El contratista deberá atender de manera oportuna todas las observaciones, requerimientos y recomendaciones emitidas por el Supervisor del contrato, garantizando la disponibilidad de la información, instalaciones y personal necesario para facilitar la supervisión y control de las actividades contratadas.

Artículo 33. ***Actualización, ajustes, instrucciones y determinaciones.*** La Dirección de Riesgos Laborales realizará las actualizaciones, ajustes, instrucciones y determinación para la implementación efectiva y técnica de la presente resolución conforme a sus competencias y el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.
Artículo 34. ***Sanciones.*** El incumplimiento de esta Resolución acarreará las sanciones al trabajador, empleador, contratante, Administradoras de Riesgos Laborales, conforme a lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y demás disposiciones legales vigentes y aplicables, o aquellas que las modifiquen, sustituyan o complementen.

El incumplimiento de las disposiciones relativas a la prestación de los servicios de salud será sancionado por la autoridad competente, de conformidad con las normas que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
El incumplimiento de las disposiciones relativas en licencias ocupacionales será sancionado de conformidad con las normas que regulan la materia.
El incumplimiento de las disposiciones relativas a la prestación de los servicios de salud será sancionado por la autoridad competente, de conformidad con las normas que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

OBLIGACIONES DE LA FUERZA AEROESPCIAL COLOMBIANA FAC

- Suministrar información completa y veraz sobre los funcionarios civiles y demás personal objeto de valoración, incluyendo la entrega de listados oficiales de las personas a evaluar, en los cuales se discrimine el tipo de examen médico ocupacional requerido, junto con los soportes documentales necesarios para la práctica de las valoraciones.
- Definir y entregar los perfiles de cargo necesarios para la determinación de las pruebas, exámenes y criterios médicos que deben aplicarse en cada modalidad de valoración, tener en cuenta que la periodicidad debe ir alineada con el formato matriz EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES GH-JEAPE-FR-069
- Designar al supervisor contractual, quien será encargado de verificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales y reportar cualquier incumplimiento o anomalía en la ejecución del contrato, las cuales deberán quedar registradas en documentos oficiales.
- Pagar oportunamente el valor del contrato, en los términos y condiciones establecidos en el mismo, previa verificación del cumplimiento del objeto contractual por parte de la IPS.
- Atender los informes, observaciones y recomendaciones de la IPS, en cuanto a la necesidad de realizar nuevas valoraciones, adoptar medidas preventivas o implementar ajustes derivados de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.
- Garantizar la confidencialidad de la información médica que reciba de la IPS, dando cumplimiento a la Ley 23 de 1981, la Resolución 1995 de 1999 y las normas de protección de datos personales.
- Facilitar espacios y recursos para la coordinación con el contratista.
- Adoptar las decisiones administrativas y de gestión que se deriven de los conceptos médicos ocupacionales, de conformidad con la normatividad laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo aplicable.
- Responder, dentro del marco de sus competencias, a los requerimientos de entes de control o judiciales relacionados con la ejecución del contrato, basándose en la información que la IPS haya entregado conforme a la normatividad de reserva legal.
- Verificar protocolos: Revisar que el contratista (IPS) presente protocolos específicos para cada examen (manipulación de alimentos, alturas, administrativo, y demás requeridos).
- Confirmar y validar que todos los exámenes, conceptos y demás que sean remitido por la IPS, cuenten con la firma del evaluado como del médico ocupacional.
- Controlar que todos y cada uno de los equipos utilizados, cuenten con la debida calibración y solicitar los soportes de calibración y mantenimiento preventivo de equipos biomédicos.

- Validar la idoneidad del personal médico y paramédico asignado para la ejecución del contrato.
- Revisar informes mensuales, solicitando ajustes cuando no cumplan el nivel técnico requerido.
- Exigir y validar la entrega del Informe Final de Condiciones de Salud, verificando (claridad, detalle y que este acompañado de evidencia clínica real; Incluyendo análisis estadísticos y epidemiológicos de los hallazgos) Igualmente debe contener recomendaciones que orienten la elaboración de un cronograma de mitigación de riesgos.
- Adaptar las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral según las recomendaciones y/o restricciones emitidas en el concepto ocupacional en un término no superior a veinte (20) días hábiles, posterior a la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales
- Informar a los prestadores de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo o al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva, el empleador conservará evidencia documental de dicha remisión como parte de los registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.
- Implementar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en el marco de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con los riesgos de la empresa y el diagnóstico de condiciones de salud.
- Incluir dentro de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas específicas, tendientes a fomentar la. prevención y el control de fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.
- Implementar y ejecutar un programa de pausas activas durante la jornada laboral, destinadas a realizar actividades preventivas que mejoren la salud física y mental de los trabajadores dependientes e independientes, respetando la libertad de conciencias, credos, estados de salud, posturas culturales, políticas y formas de vida, evitando toda forma de discriminación o exclusión.

OBLIGACIONES DEL ASPIRANTE O FUNCIONARIO

- Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral, e informar oportunamente al empleador o contratante cualquier cambio en su estado de salud que pueda afectar su capacidad laboral o los riesgos asociados.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, manteniendo esta información actualizada durante toda la relación laboral.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluyendo el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite, y participar en las capacitaciones y entrenamientos en SST que la empresa programe.

- Informar de manera formal y documentada al empleador o contratante y al comité de seguridad y salud en el trabajo (COSST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo, facilitando el seguimiento y la gestión preventiva.
- Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, justificando oportunamente cualquier inasistencia; su incumplimiento podrá acarrear sanciones conforme a la normatividad vigente, y la empresa deberá garantizar la programación adecuada de estas evaluaciones.
- Cumplir con las demás obligaciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y en las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.
- Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral, y colaborar activamente con el empleador en la implementación de las medidas preventivas o correctivas derivadas de dichas recomendaciones.
  Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador sobre objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales o políticas que afecten o limiten la realización de las pausas; el empleador evaluará y, en la medida de lo posible, adaptará las pausas para respetar estas objeciones o limitaciones.

OBSERVACIONES

EN CONSTANCIA, FIRMAN QUIENES INTERVINIERON:



PAOLA ANDREA PEREZ JIMENEZ
CONTRATISTA



T3. PEREZ TORO INGRITH MARCELA
SUPERVISOR