REPUBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 1843 **DE 2025**

(29 ABR 2025)

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En ejercicio de sus facultades legales, y en particular la conferidas por el artículo 125 de la Ley 9 de 1979, el artículo 7 del Decreto 2177 de 1989, y el numeral 7 del artículo 6 del Decreto – Ley 4108 de 2011.

C O N S I D E R A N D O

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que conforme a lo previsto en los artículos 348 del Código Sustantivo del Trabajo; 80, 81 y 84 de la Ley 9 de 1979; el 2° de la Resolución 2400 de 1979; 21 del Decreto Ley 1295 de 1994; 26 de la Ley 1562 de 2012, y el Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo, en los artículos 2.2.4.6.1, y 2.2.4.6.8 expedido por el Ministerio del Trabajo, los empleadores son responsables de la seguridad y salud de sus trabajadores y deben proveer condiciones seguras de trabajo.

Que el título III de la Ley 9 de 1979, artículos 84 y 111, establece las responsabilidades para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones y lugares de trabajo.

Que el artículo 125 de la misma norma determina que todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica.

Que el artículo 56 del Decreto – Ley 1295 de 1994, sobre la prevención de los riesgos laborales indica que corresponde al Gobierno nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Igualmente, le corresponde ejercer la vigilancia y control de todas las actividades, para la prevención de los riesgos profesionales.

Que el artículo 59 ibidem estipula que todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica medidas especiales de prevención de riesgos laborales.

Que la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina (CAN), establece las normas fundamentales en materia de seguridad y salud laboral para los países miembros de la CAN, con el objetivo de armonizar las políticas económicas y sociales, así como mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo; en su carácter de norma supranacional, es de obligatorio cumplimiento para los Estados miembros de la CAN.

Que es necesario adoptar medidas concretas a nivel nacional para implementar las disposiciones de la Decisión 584 de 2004, incluyendo la regulación de las evaluaciones médicas preventivas, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y saludable, en consonancia con los principios y objetivos establecidos por la Comunidad Andina.

Que el artículo 14 de la Decisión 584 de 2004 establece que los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores.

Que el artículo 22 de la Decisión 584 de 2004, determina el derecho de los trabajadores de conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral y el derecho a la confidencialidad de dichos resultados, limitándose el conocimiento de estos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio. Sólo podrá facilitarse al empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador presente su consentimiento expreso.

Que el literal i, articulo 24 de la Decisión 584 de 2004 señala la responsabilidad de los trabajadores de someterse a los exámenes médicos y obligados a participar en los procesos de rehabilitación.

Que de conformidad con lo señalado en el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, el Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan y que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que la citada Ley 1562 de 2012, en su artículo 11, define las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales en temas de seguridad y salud en el trabajo.

Que el artículo 110 del Decreto Ley 019 de 2012, contempló algunas disposiciones en relación con el procedimiento que ha de seguirse para la custodia y conservación de la historia clínica en caso de liquidación de entidades

del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), previendo el deber de la correspondiente Entidad Promotora de Salud - EPS, de proceder a su recibo, custodia y conservación hasta por el término normativamente previsto.

Que el artículo 16 de la Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina (CAN), establece la conservación y confidencialidad de la información de la salud de los trabajadores en una historia médica ocupacional.

Que el artículo 17 de la Resolución 957 de 2005 determina que los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales serán comunicados por escrito al trabajador y constarán en su historia médica. El empleador conocerá de los resultados de estas evaluaciones con el fin exclusivo de establecer acciones de prevención, ubicación, reubicación o adecuación de su puesto de trabajo según las condiciones de salud de la persona, el perfil del cargo y la exposición a los factores de riesgo. La legislación nacional de los Países Miembros podrá establecer los mecanismos para el acceso a la información pertinente por parte de los organismos competentes y de otras instituciones; lo cual se está regulando mediante la presente resolución.

Que el artículo 6 de la Resolución 957 de 2005 consagra que el personal que preste servicios de seguridad y salud en el trabajo, deberá gozar de independencia profesional, respecto del empleador, así como, de los trabajadores y de sus representantes.

El numeral 7 del artículo 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015, establece la evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

Que la Resolución 1995 de 1999, modificada por la Resolución 839 de 2017, establecen disposiciones para el manejo de la Historia Clínica.

Que el artículo 3 de la Ley 2114 de 2021, consagra medidas antidiscriminatorias en materia laboral, en cuyo numeral 1 adiciona el artículo 241 A, al Código Sustantivo del Trabajo con ocasión de las medidas antidiscriminatorias en materia laboral, así:

"Artículo 241 A. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

1. Pruebas de embarazo. 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 escoja 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 artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba."

Que las líneas estratégicas 2 y 4 de la Resolución 3077 de 2022 *"Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031"*, contienen mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente y la línea y fomentar la cultura del autocuidado, promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales, para el logro del bienestar y calidad de vida laboral respectivamente.

Que en cumplimiento de los mandatos de la Comunidad Andina, las normas y preceptos constitucionales y legales, el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031, se hace necesario actualizar las acciones de regulación de la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y actos discriminatorios.

Que mediante Sentencia T-202 de 2024, emitida por la Corte Constitucional de Colombia, sala tercera de revisión, se ordena al Ministerio del Trabajo definir las directrices necesarias para garantizar la aplicación efectiva del numeral 1 del artículo 3 de la Ley 2114 de 2021, que habilitó la posibilidad de que las candidatas puedan seleccionar el centro médico o laboratorio donde realizar los exámenes de sangre, así:

> *"SEXTO. ORDENAR al Ministerio del Trabajo que, a más tardar en el término de seis (6) meses contados a partir de la notificación de la presente providencia, emita un protocolo en el que defina las directrices necesarias para garantizar la aplicación efectiva del numeral 1 del artículo 3 de la Ley 2114 de 2021, que habilitó la posibilidad de que las candidatas puedan seleccionar el centro médico o laboratorio donde realizar los exámenes de sangre que les hayan sido ordenados, en el evento en que las evaluaciones médicas pre-ocupacionales involucren muestras de sangre."*

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. *Objeto.* La presente Resolución tiene por objeto regular la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, con alcance a todos los trabajadores y trabajadoras del país, independientemente del sector económico, tipo de vinculación laboral o afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* La presente Resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes; a las entidades administradoras de riesgos laborales; y a las personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de medicina, seguridad y salud en el trabajo.

Se mantienen bajo su regulación y aspecto técnico las siguientes modalidades, evaluaciones o valoraciones médicas especiales:

a. La expedición del concepto medico laboral de aptitud física, mental y de coordinación motriz exigido a los conductores, se regirá técnicamente por criterio clínicos establecidos en los artículos 3.4.4.3 al 3.4.4.6 de la Resolución 20223040045295 de 2022 del Ministerio de Transporte o la norma que modifique adicione o sustituya.

b. La expedición del concepto medico laboral de aptitud exigida al personal que manipula alimentos, se regirá por lo establecido en la Resolución 2674 de 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que modifique adicione o sustituya.

c. La expedición del concepto medico laboral de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, se regirá por lo establecido en la sección 2 certificado médico de aptitud psicofísica para la tenencia y el porte de armas de fuego del Decreto 1070 de 2015 del Sector Administrativo de Defensa o la norma que modifique adicione o sustituya.

d. La expedición del concepto medico laboral de aptitud para la ejecución de trabajos en baja, media y alta tensión se regirá de acuerdo con lo establecido en la Resolución 5018 de 2019 del Ministerio del Trabajo o la norma que modifique adicione o sustituya.

e. La expedición del concepto medico laboral de aptitud para trabajo en espacios confinados se regirá de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0491 de 2020 del Ministerio del Trabajo o la norma que la modifique, adicione o sustituya.

f. El trabajo en alturas se rige por lo establecido en la Resolución 4272 de 2021. Las competencias determinadas en el certificado de aptitud deberán corresponder a lo dispuesto en la presente resolución.

Artículo 3. *Definiciones*. Para los efectos de esta Resolución se aplican las siguientes definiciones:

a) Alcoholemia: Es el nivel de etanol en sangre total, expresada en miligramos (mg) de etanol /100mililitro(ml) de sangre total, o mg% o g/L.

b) Analizador de alcohol en aire espirado: Equipo calibrado para ser utilizado con el fin de medir, en el aire espirado por una persona, la presencia de alcohol y la concentración estimada.

c) Anamnesis: Interrogatorio que se realiza al trabajador en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, identificación de síntomas y signos, así como su evolución.

d) Carcinógeno ocupacional: Agente, mezcla o situación en el entorno laboral que puede causar cáncer, incluyen sustancias definidas o mezclas que, por su naturaleza, pueden incrementar el riesgo de desarrollar cáncer entre los trabajadores expuestos; en los casos de exposición a agentes cancerígenos, se deben tener en cuenta los criterios de la Investigación sobre el Cáncer – IARC.

e) Consentimiento informado. Es la aceptación libre, voluntaria y consciente de un paciente o usuario, manifestada en el pleno uso de sus facultades, para que tenga a lugar un acto asistencial. Para que el consentimiento se considere informado, el paciente o usuario deberá entender la naturaleza de la decisión a consentir tras recibir información que le haga consciente de los beneficios, riesgos, alternativas e implicaciones del acto asistencial. Para efectos del estándar de historia clínica, el consentimiento informado es el documento que se produce luego de la aceptación en las condiciones descritas. Para el caso de niñas, niños y adolescentes, el consentimiento informado deberá cumplir con los trámites que establezca la normatividad correspondiente.

f) Evaluación médica ocupacional: Acto médico mediante el cual se examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y las recomendaciones, las cuales deben quedar consignadas en el documento de historia clínica ocupacional.

g) Exposición a un factor de riesgo: Para efectos de la presente resolución, se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia de este, en

cualquier nivel de intensidad o dosis que por sí sola, no permite hacer una evaluación de la exposición.

h) Historia clínica ocupacionales: Conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud del trabajador, las evaluaciones médicas ocupacionales, resultados de las valoraciones complementarias y demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención.
Dicho documento únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.

i) Indicadores epidemiológicos: Datos estadísticos utilizadas para medir y analizar el estado de salud de la población trabajadora, permitiendo identificar entre otras, la frecuencia, distribución y tendencia de los accidentes y enfermedades de origen laboral y común y factores de riesgo.

j) Índice biológico de exposición (BEI): Valores de referencia de determinados productos químicos en el medio biológico, que se utilizan como lineamientos para la evaluación del riesgo potencial para la salud en la práctica de la medicina del trabajo.
Los BEI representan los niveles de la sustancia química, de uno o más de sus metabolitos o un cambio químico reversible inducido por la sustancia, que se pueden encontrar en muestras biológicas tomadas de un trabajador sano, que haya estado expuesto a la sustancia química con un nivel de exposición igual al valor umbral límite (TLV).

k) Número de identificación CAS: Corresponde al número de identificación de una sustancia química, asignado por Chemical Abstrac Service.

l) Órgano blanco: Órgano al cual tiene afinidad un determinado elemento o sustancia y que es susceptible de daño o afección.

m) Perfil del Cargo: Es un documento que describe las funciones, responsabilidades, habilidades, competencias y requisitos físicos, mentales y técnicos que debe cumplir una persona para desempeñar un cargo, también contempla los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas, así como las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador, este perfil es fundamental para orientar las evaluaciones médicas ocupacionales.

n) Restricciones laborales: Es una medida protectora establecida por un Médico con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de su competencia y autonomía profesional, que impide o condiciona al trabajador el desarrollo de ciertas actividades dentro de su

entorno laboral debido a una condición médica, enfermedad o situación de discapacidad. Deben construirse teniendo en cuenta, las orientaciones de profesionales de la salud de apoyo y las pruebas complementarias, así como, las restricciones médicas y terapéuticas de los profesionales tratantes, sin que ello implique discriminación y garantizando el derecho al trabajo en condiciones dignas y seguras.

En todos los casos, se deberán respetar los principios de confidencialidad, ajuste razonable, no discriminación y accesibilidad, su vigencia en el tiempo deberá ser determinada por el personal a cargo de emitirla, estas restricciones pueden ser temporales o permanentes y buscan proteger la salud del trabajador, evitando tareas que puedan agravar su condición de salud.

o) Recomendaciones médico-laborales: Es una sugerencia no restrictiva emitida por un médico especialista en seguridad y salud ocupacional, medicina del trabajo o similares con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, basada en una evaluación médica ocupacional y en los conceptos otorgados por los diferentes profesionales de la salud, con el objetivo de proteger la salud del trabajador y garantizar su adecuado desempeño en el entorno laboral.

p) Recomendaciones médicas y terapéuticas: Son las emitidas en el marco de la atención y rehabilitación en salud por los equipos interdisciplinarios y que se soportarán con base en el talento humano en salud y pertinente de acuerdo con sus perfiles profesionales. Las mismas se enfocan al tratamiento y recuperación de las funciones o estructuras corporales afectadas; a las actividades básicas e instrumentales de la vida diaria, manejo de la salud, descanso y sueño, educación, trabajo, ocio y participación social, así como hacia todas las dimensiones del funcionamiento humano. Su vigencia en el tiempo será determinada por el equipo interdisciplinario a cargo de emitirlas.

q) Valoraciones o pruebas complementarias: Son evaluaciones o exámenes clínicos o paraclínicos realizados para complementar un determinado estudio en la búsqueda o comprobación de un diagnóstico.

r) Vigilancia epidemiológica: Proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de datos relacionados con la salud de los trabajadores, con el fin de identificar, prevenir y controlar riesgos laborales y enfermedades laborales, permite detectar patrones de morbilidad y accidentalidad, evaluar factores de riesgo, implementar medidas preventivas y mejorar las condiciones laborales. Se desarrolla a través de programas específicos que incluyen la vigilancia de enfermedades laborales, exposición a agentes de riesgo y seguimiento de la salud de los trabajadores.

s) Vigilancia de la salud de los trabajadores: Recolección sistemática, análisis e interpretación de datos de salud necesarios para la planificación, implementación y evaluación de condiciones laborales y su impacto en la salud de los trabajadores expuestos a determinados factores de riesgo, combinado con la difusión oportuna de datos.
Incluye las acciones de vigilancia del ambiente en torno del factor de riesgo, como a las personas expuestas.

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, 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.

Artículo 5. *Responsabilidades de los empleadores y contratantes.* Las responsabilidades de los empleadores y contratantes conforme a la presente Resolución son:

a) Asumir el costo de las evaluaciones médicas laborales, así como de las pruebas complementarias relacionadas con dicho examen, requeridas por el médico evaluador, salvo lo establecido en el artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto 1072 de 2015 en virtud de los contratos de prestación de servicios.

b) Asumir el costo de los desplazamientos y manutención (alojamiento y alimentación) para la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas en caso de requerirse traslados intermunicipales.

c) Realizar y programar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, durante los horarios de trabajo establecidos en la jornada laboral.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

Parágrafo. Conforme al parágrafo tercero (3) del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, los contratantes podrán de manera voluntaria y concertada con el contratista trabajador independiente, asumir el costo de las evaluaciones medicas ocupacionales y pruebas complementarias según los costos de estas, en favor del contratista trabajador independiente, según los factores de riesgo, el territorio y en especial en las actividades de alto riesgos.

Artículo 6. ***Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL***.

a) Brindar asistencia técnica a las empresas afiliadas para la correcta implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica .

b) Brindar asistencia técnica a las empresas afiliadas en el fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.

c) Desarrollo de programas regulares de promoción, prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas.

d) Brindar asistencia técnica, asesoría y capacitación para la adecuada implementación de pausas activas durante la jornada laboral, destinadas a realizar actividades preventivas que mejoren la salud física y mental de los trabajadores, respetando la libertad de conciencias, credos, estados de salud, posturas culturales, políticas y formas de vida, evitando toda forma de discriminación o exclusión.

e) Capacitar de manera presencial o virtual a las empresas afiliadas para la adecuada implementación de las evaluaciones médicas

ocupacionales y la relación con los peligros asociados con las labores y las medidas de prevención y control.

Las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales no están autorizadas para realizar, asumir los costos o pagar los exámenes o evaluaciones medicas consagradas en la presente resolución, salvo disposición en contrario.

Artículo 7. *Responsabilidades de los trabajadores.* Las responsabilidades de los trabajadores son las siguientes:

a) 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.

b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.

c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite.

d) Informar oportunamente al empleador o contratante y al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.

e) Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreara sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.

f) 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 objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas.

g) 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.

h) Las demás establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y norma que modifique, sustituya o adicione.

CAPITULO II.

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 medica; 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, así 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.

Artículo 15. *Periodicidad de las evaluaciones médicas ocupacionales.* En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas deberán definir la periodicidad de las evaluaciones médicas ocupacionales, sin que supere en caso excepcional tres (3) años, este periodo deberá estar justificado técnicamente y de acuerdo con las características de la exposición a los factores de riesgo, conforme a la identificación de peligros, evaluación valoración y control de los riesgos, para la determinación de dicha periodicidad podrá contar con la asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra a afiliada.

Parágrafo 1. Se deberá tener en cuenta la vigencia de los certificados de aptitud específicos, tales como certificado de aptitud para trabajo en alturas, certificado de aptitud para trabajo en los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica, certificación médica exigida al personal que manipula alimentos, certificación de aptitud para trabajo en espacios confinados , certificación de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, certificación de aptitud para conducción, los cuales se rigen por legislación específica o la entidad que regule la materia.

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

Artículo 16. *Información básica requerida para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales.* Para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales, el empleador deberá suministrar a los prestadores de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo o al médico evaluador como mínimo la siguiente información:

a) Perfil de cargo: El empleador es responsable de elaborar y entregar el perfil de cargo que contenga como mínimo: i) Las funciones, ii) Responsabilidades, iii). Habilidades, iv). Competencias v) Requisitos físicos, mentales y técnicos que debe cumplir una persona para desempeñar un cargo, vi). Los riesgos laborales asociados a las tareas asignadas, vii). Las medidas preventivas necesarias para garantizar la salud y seguridad del trabajador.

   El empleador debe garantizar la precisión de la información y la idoneidad del personal que recolecta los requisitos del perfil del cargo aquí señalado.

b) Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición en el cargo.

c) Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo: Documento actualizado donde se reflejen como mínimo los peligros inherentes al cargo, la evaluación y valoración de los riesgos y los controles aplicados.

d) Estudios técnicos adicionales: Estudios de higiene industrial específicos, valoraciones del riesgo psicosocial, biomecánico, y análisis de exposición a agentes cancerígenos.

e) Indicadores biológicos específicos: Datos derivados de monitoreos biológicos ocupacionales, cuando existan factores de riesgo que así lo requieran, según normativa técnica vigente.

Parágrafo 1. Del envío de dicha documentación debe quedar evidencia de entrega y recibido, para constatar que el médico ocupacional la conoce y el empleador la ha entregado oportunamente.

Parágrafo 2. Si el médico especialista que realiza las evaluaciones médicas ocupacionales considera que la información suministrada por el empleador es insuficiente, podrá solicitar ampliación de la información que considere necesaria para la realización de la evaluación médica ocupacional.

Artículo 17. *Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales.* Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en seguridad y salud en el trabajo, con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a las normas establecidas por el Ministerio de Salud y Protección Social en la materia.

Cuando según certificaciones expedidas por las respectivas secretarías de salud de los departamentos, a nivel departamental no exista disponibilidad de médicos con especialización en medicina del trabajo o Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente, las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por médicos que tengan mínimo dos (2) años de experiencia en seguridad y salud en el trabajo, previa inscripción ante las respectivas secretarías de salud y mientras subsista dicha situación.

Artículo 18. *Valoraciones complementarias a las evaluaciones médicas ocupacionales.* Las valoraciones médicas complementarias forman parte de las evaluaciones médicas ocupacionales y deberán programarse con anterioridad a su realización; en ellas participarán diferentes profesionales de la salud de acuerdo con las competencias de su profesión, según se requiera.

Los resultados de las valoraciones complementarias deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y serán analizados por el médico especialista en medicina del trabajo, con licencia vigente.

Parágrafo. Para la realización de las pruebas o valoraciones complementarias se deberá contar con el consentimiento informado por parte del trabajador, el cual deberá ser otorgado de manera libre, previa y por escrito, conforme a la Ley 23 de 1981, la Ley 1581 de 2012, y demás normativas relacionadas con la ética médica y la protección de datos personales; dejando constancia de la negativa

del trabajador al respecto y las consecuencias para su salud y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

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.

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.

CAPITULO III

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 artículo 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.

CAPITULO IV

CONTRATACIÓN Y COSTO DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

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 o de inmunosupresión.

8. Otros elementos técnicos necesarios para la adecuada evaluación y seguimiento del estado de salud del trabajador expuesto.

CAPITULO V

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 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:

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.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

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 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Parágrafo 4. Las Secretarías 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.

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.

Artículo 35 *Transición*. A partir de la entrada en vigencia de la presente resolución, las personas naturales o jurídicas dispondrán de un término de seis (6) meses para implementar las disposiciones aquí contenidas, durante este período deberán adelantar los ajustes administrativos, técnicos y operativos

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones."*

necesarios, sin perjuicio de las acciones de acompañamiento, orientación y seguimiento que pueda ejercer las autoridades competentes.

Artículo 36. *Vigencia y Derogatorias.* La presente Resolución rige a partir de la fecha de la publicación y deroga la Resolución 2346 de 2007, la Resolución 1918 de 2009, Resolución 1075 de 1992, la Resolución 4050 de 1994 y las demás normas que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, D.C. a los 29 ABR 2025

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANTONIO SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

Elaboro: *Jairo Huertas, Mónica López, Natalia Rondon, Isabel Buitrago. Grupo de Medicina Laboral*
Reviso: *Carlos Luis Ayala C. Coordinador de Medicina Laboral*
VoBo: *Wilmar Julián Quintero Rojas. Director de Riesgos Laborales*
Aprobó: *Andres Felipe Quintero Valencia. Jefe de Oficina Jurídica*