



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO DE 2025

()

Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas 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.

CONSIDERANDO

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 de Trabajo y Seguridad Social, los empleadores son responsables de la seguridad y salud de sus trabajadores y de 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 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.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones”

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 de Naciones (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 *ibidem* 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 citada Decisión 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 preste su consentimiento expreso.

Que el literal j, artículo 24 *ejusdem* 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

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones”*

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 2014 de la Comunidad Andina de Naciones (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 referida Resolución 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 dicha Resolución 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

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones”*

existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas preocupacionales 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:

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

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 y trabajadores dependientes e independientes; a las entidades administradoras de riesgos laborales; a las personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de medicina, seguridad y salud en el trabajo; a las entidades prestadoras de servicios de salud o quien haga sus veces; y a los trabajadores independientes en el territorio nacional.

Parágrafo 1. La realización de las evaluaciones médicas para la expedición del certificado de aptitud física, mental y de coordinación motriz exigidos a los conductores, se regirá por lo establecido en la Resolución 217 de 2014 compilada en la Resolución 20223040045295 de 2022 del Ministerio del Transporte o la norma que modifique adicione o sustituya.

Parágrafo 2. La realización de las evaluaciones médicas para certificación 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.

Parágrafo 3. La realización de las evaluaciones médicas para expedición del certificado médico de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, se regirá por lo establecido en el Decreto 1589 de 2021 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Parágrafo 4. La realización de las valoraciones médicas para la certificación de aptitud para trabajo en los Procesos de Generación, Transmisión, Distribución y Comercialización de la Energía Eléctrica, se regirá por lo establecido en la Resolución 5018 de 2019 o la norma que modifique adicione o sustituya.

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.

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones”*

- 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 diagnóstico y las recomendaciones, las cuales deben quedar consignadas en el documento de historia clínica ocupacional.
- g) Exposición a un factor de riesgo:** 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 Ocupacional:** 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) 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

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

trabajador sano, que haya estado expuesto a la sustancia química con un nivel de exposición igual al valor umbral límite (TLV).

- j) **Número de identificación CAS:** Corresponde al número de identificación de una sustancia química, asignado por Chemical Abstrac Service.
- k) **Órgano blanco:** Órgano al cual tiene afinidad un determinado elemento o sustancia y que es susceptible de daño o afección.
- l) **Perfil del Cargo:** Documento técnico-administrativo que describe las características físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos mínimos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas, permite conocer de manera gráfica y dinámica, las valoraciones médicas, paraclínicas y de laboratorio que deben practicarse a cada individuo que ocupa un puesto de trabajo.
- m) **Restricciones laborales:** Es una prohibición establecida por un Médico, con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo en el marco de su competencia y autonomía que limita al trabajador el desarrollo de ciertas actividades dentro de su entorno laboral debido a una condición médica, enfermedad o condición de discapacidad, Deben construirse teniendo en cuenta, las orientaciones de profesionales de la salud de apoyo y la pruebas complementarias así como las restricciones médicas y terapéuticas de los profesional tratantes.

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 o poner en riesgo su bienestar.
- n) **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.
- o) **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.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

- p) **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.
- q) **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.
- r) **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 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.
- b) Prestar servicios con calidad, continuidad, integralidad, oportunidad, transversalización y equidad de género, sin barreras a la población beneficiaria de las valoraciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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 a los trabajadores copia de los resultados de la evaluación ocupacional, así como de las pruebas complementarias realizadas, dejando constancia de ello.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

- f) Garantizar la prestación de los servicios en la modalidad de atención de telemedicina y telesalud según 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.
- g) Emitir de manera clara, las recomendaciones o restricciones laborales, así como el ingreso del trabajador a las acciones específicas los sistemas de vigilancia epidemiología del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- h) Entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se incluye redacción.
- i) Notificar mediante correo electrónico al empleador o contratante los casos de inasistencia o incumplimiento por parte del trabajador a las evaluaciones médicas ocupacionales.
- j) 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 ocupacionales, así como de las pruebas complementarias relacionadas con dicho examen, requeridas por el médico evaluador.
- b) Asumir el costo de los desplazamientos y manutención (alojamiento y alimentación) en caso que fuese requerido y durante el tiempo exclusivamente necesario en caso de traslados intermunicipales y para la realización de los exámenes médicos ocupacionales. Lo anterior no aplica para las evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de pre-ingreso.
- c) Realizar y programar las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, durante los horarios laborales 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.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

- 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.

Artículo 6. Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL.

- a) Brindar asistencia técnica a las empresas afiliadas para la correcta realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
- 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) 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 a las labores y las medidas de prevención y control.

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 intra laboral 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 los exámenes 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;

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

- d) Informar oportunamente al empleador o contratante y al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- e) Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador o contratante dentro de la jornada laboral establecida por el empleador;
- f) 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 pre -ocupacional o de pre-ingreso.
- b) Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- c) Evaluación médica post-ocupacional o 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.

Parágrafo 2. Las valoraciones médicas ocupacionales podrán realizarse utilizando tecnologías de la información, 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. El paciente tiene derecho a aceptar o rechazar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, pruebas complementarias y procedimientos médicos, recomendaciones médicas, en caso de desistimiento, el profesional de la salud debe describir claramente lo que motivó la decisión del paciente.

En los casos del desistimiento por parte del trabajador para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales o pruebas complementarias, el médico

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

evaluador en el marco de la autonomía médica determinara la pertinencia de la expedición del concepto médico.

Artículo 9. Evaluación médica pre -ocupacional o 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 o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, así como las 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 Ocupacionales 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 sistemas 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.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

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 el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Parágrafo 1. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas ocupacionales 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 lo 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 específica 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 diagnóstico 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. Su objetivo es determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del retorno laboral son compatibles con el cargo que desempeña, esta deberá realizarse después de un periodo de ausencia laboral superior a tres (3) meses y antes del reintegro a la labor.

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 quince (15) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace pertinente o necesario.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

Artículo 14. Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control.

Aplica en casos en los cuales el médico evaluador considera pertinente hacer seguimiento del caso, por la condición de salud o la temporalidad de las recomendaciones o restricciones emitidas.

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 tal fin contara con la asitencia 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 psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, certificación de aptitud para conducción, las 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 en los términos del 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 y debe garantizar la precisión de la información y la idoneidad del personal que recolecta estos requisitos; deberá ser realizado por un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente para tal fin podrá contar con la asitencia técnica de la administradora de riesgos laborales (ARL) a la cual se encuentra a afiliada.
- 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) Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de acuerdo a la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo.
- d) Estudios de higiene industrial específicos, valoraciones de riesgo psicosocial, valoraciones de riesgos biomecánico, sobre los correspondientes factores de riesgo y agentes cancerígenos en el cargo, si aplica.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

- e) Valoraciones de riesgo psicosocial y biomecánico en el cargo.
- f) Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo en el cargo.

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.

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.

CAPITULO III

PRUEBAS ESPECÍFICAS

Artículo 19. 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 20. Pruebas de embarazo en cumplimiento a lo establecido en la sentencia T- 202 de 2024. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo

Continuación de la Resolución: “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones”

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, pero-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 21. 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 22. Pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y sustancias psicoactivas. La realización de las pruebas de detección de alcohol en aire expirado (alcoholimetría), sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiazepinas, 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 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.

Parágrafo 1. Se entiende que desempeñan ese tipo de actividades, entre otros, los conductores de cualquier tipo de vehículos; 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

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

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. Para la toma de alcoholimetría o alcoholemia, el empleador debe tener la posibilidad de demostrar cuando le sea requerido, que aplica 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.

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

Artículo 23. 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.

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 fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.

CAPITULO IV

HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL

Artículo 24. Contenido de la historia Clínica Ocupacional. 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 pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
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.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

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.

Parágrafo. La historia clínica ocupacional ser firmada únicamente por el profesional de la salud que la elabore o actualice, sin que se requiera la firma del trabajador.

Artículo 25. 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.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

- 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.
- h. Recomendaciones o Restricciones para el ejercicio de la labor.
- i. Nombre, número del registro profesional, tipo y número del documento de identidad, número de Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, y firma del médico que lo expide.

Parágrafo 1. 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 las mismas y si se requiere seguimiento.

Artículo 26. Diagnóstico de condiciones de salud población trabajadora.

Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.

El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente:

1. Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico, entre otros).
2. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
3. Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
4. Sintomatología reportada por los trabajadores.
5. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
6. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
7. Análisis y conclusiones de la evaluación.
8. Recomendaciones técnicas y científicas o conclusiones.

El diagnóstico de salud a que se refiere el presente artículo deberá ser utilizado para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla.

Dicho diagnóstico no podrá contener datos personales ni individualizados de los trabajadores.

CAPITULO V

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

CONTRATACIÓN Y COSTO DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Artículo 27. *Contratación y Costo de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales y de las Valoraciones Complementarias.* 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.

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, siempre y cuando cuenten con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, y la empresa cuente con los requisitos de habilitación del consultorio en los términos de 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: 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 2: 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 Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente Resolución.

Artículo 28. *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.

Artículo 29. *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 Agencia Internacional para la IARC por sus siglas en inglés. Cuando se trate de exposición a agentes causantes de neumoconiosis, se deberán atender los criterios de Organización Internacional del Trabajo - OIT.

Continuación de la Resolución: “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones”

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 estará, se encuentra, 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.
4. Frecuencia de la evaluación médica, prueba o valoración complementaria.
5. Antecedentes que se deben tomar en cuenta.
6. Contenido de historia clínica y elementos del examen físico requeridos en forma específica.
7. Situaciones especiales que requieran condiciones específicas tales como embarazo, condiciones de susceptibilidad individual o de inmunosupresión.
8. Otros elementos requeridos para la evaluación y seguimiento del trabajador.

Artículo 30. Custodia y Entrega de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales y de las Historias Clínicas Ocupacionales. Las instituciones prestadoras de Servicios de medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo seguirán teniendo la responsabilidad de la guarda y custodia de las historias clínicas de los trabajadores atendidos, en físico o en sus propios sistemas tecnológicos de acuerdo con las leyes vigentes sobre la materia.

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

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

Continuación de la Resolución: "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones"

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

La historia clínica ocupacional hace parte de la historia clínica del paciente o trabajador y por lo tanto le es aplicable lo establecido en la Resolución 839 de 2017 o la norma que modifique adicione sustituya o complementa.

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 de acuerdo con el artículo 121 de la Ley 1438 de 2011 a la Superintendencia Nacional de Salud.

Artículo 33. Sanciones. El incumplimiento de esta Resolución acarreará las sanciones al trabajador, empleador, contratante, Administradoras de Riesgos Laborales, Entidad Promotora de Salud, conforme a lo dispuesto en el artículo

Continuación de la Resolución: *“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones”*

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 a pruebas de embarazo será sancionado en los términos del artículo 3 de la Ley 2114 de 2021.

Artículo 34. 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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANTONIO SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

Proyectó: Jairo Huertas – Contratista Grupo Medicina Laboral
Mónica López- Inspectora de Trabajo – Grupo Medicina Laboral
Edgar Enrique Gutiérrez- Profesional Especializado DRL
Revisó: Carlos Luis Ayala- Coordinador Grupo Medicina Laboral
Vo. Bo: Diana Carolina Galindo Poblador Directora de Riesgos Laborales
Nazly Mileth Rodríguez Moreno- Coordinadora Asuntos Normativos
Aprobó: – Andrés Felipe Quintero Valencia- Jefe Oficina Asesora Jurídica