



## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 202X

( )

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 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 de la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) 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 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), 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 i, artículo 24 de la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), señala la responsabilidad de los trabajadores de someterse a los exámenes médicos y obligados a participar en los procesos de rehabilitación.

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 16 de la Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones 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 de la Comunidad Andina de Naciones, establece 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 de la Comunidad Andina de Naciones establece 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.

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 Ley 9 de 1979, 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 59 del Decreto Ley 1295 de 1994, establece que todas las empresas están obligadas a adoptar y poner en práctica medidas especiales de prevención de riesgos laborales.

Que el Decreto Ley 019 de 2012, en su artículo 110, 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 la Resolución 1995 de 1999, modificada por la Resolución 839 de 2017, establecen normas para el manejo y custodia de la Historia Clínica.

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.

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 3 de la Ley 2114 de 2021, establece medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

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”*, establecen 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.”*

Que el numeral 1 del artículo 3 de la Ley 2114 de 2021, adiciona un artículo 241 A, del 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.”*

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 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 los exámenes médicos de aptitud y los exámenes psicosensoométricos exigidos a los conductores, se regirá por lo establecido en la Resolución 20223040045295 de 2022 del Ministerio del Transporte o la norma que modifique adicione o sustituya.

**Parágrafo 2.** La realización de los exámenes médicos 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.

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”*

**Parágrafo 3.** La realización de los exámenes médicos 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.

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

1. **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.
2. **Analizador de alcohol en aire espirado:** instrumento que mide y muestra la concentración en masa de alcohol en el aire humano espirado.
3. **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.
4. **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.
5. **Enfoque diferencial:** Estrategia que permite la inclusión de los sujetos de especial protección constitucional mediante acciones, programas y proyectos adoptados con el fin de garantizar la igualdad, la equidad y la no discriminación.
6. **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.
7. **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.
8. **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 medicas 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.

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"

9. **Índice biológico de exposición (BEI):** Es un valor límite de exposición biológica, es decir, un indicador de riesgo de encontrar efectos adversos en una persona ante determinado agente.
10. **Número de identificación CAS:** Corresponde al número de identificación de una sustancia química, asignado por Chemical Abstrac Service.
11. **Órgano blanco:** Órgano al cual tiene afinidad un determinado elemento o sustancia y que es susceptible de daño o afección.
12. **Perfil del Cargo:** Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos mínimos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.
13. **Restricciones laborales:** Es una limitación establecida por un profesional de la salud con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo en el marco de su competencia y autonomía que impide a un trabajador realizar ciertas actividades dentro de su entorno laboral debido a una condición médica, enfermedad o discapacidad.  
  
Su vigencia en el tiempo será 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.
14. **Recomendaciones médico-laborales:** Es una indicación emitida por un profesional de la salud con licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, basada en una evaluación médica ocupacional, con el objetivo de proteger la salud del trabajador y garantizar su adecuado desempeño en el entorno laboral. Deben construirse teniendo en cuenta, las recomendaciones médicas y terapéuticas de los profesional tratantes, su vigencia en el tiempo será determinada por el personal a cargo de emitirlas.
15. **Recomendaciones médicas y terapéuticas:** Son las emitidas en el marco de la atención y rehabilitación en salud por los equipos interdisciplinarios y que, de acuerdo con las características de los territorios, se soportarán con base en el talento humano en salud disponible 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”

16. **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.
17. **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.
18. **Vigilancia de la salud de los trabajadores:** Conjunto de acciones sistemáticas y continuas orientadas a la prevención, detección y control de factores de riesgo que puedan afectar la salud de los trabajadores debido a su actividad laboral, su objetivo es garantizar la protección, promoción y mantenimiento de la salud de los trabajadores, asegurando un entorno laboral seguro y saludable.

**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:

1. 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.
2. 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.
3. Garantizar que la prestación de los servicios sea realizada por profesionales de la salud quienes en el marco de sus competencias emitirán las recomendaciones, salvo lo contenido por competencia en la Resolución 754 de 2021 o la norma que modifique, adicione o sustituya.
4. Proporcionar al trabajador o usuario, información clara oportuna y veraz tendiente a favorecer el adecuado cumplimiento de las recomendaciones y restricciones para el seguimiento de su salud, y entregar a los trabajadores copia de los resultados de la evaluación ocupacional, así como de las pruebas complementarias realizadas.
5. Garantizar la prestación de los servicios en la modalidad de atención de telemedicina y telesalud según lo establecido en las Resoluciones 3100

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”*

de 2019 y 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social o la norma que modifique, adicione o sustituya.

6. 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.
7. Notificar al empleador o contratante los casos de inasistencia o incumplimiento por parte del trabajador a las evaluaciones médicas ocupacionales.
8. 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:

1. Asumir el costo de las evaluaciones medicas ocupacionales, así como de las pruebas complementarias requeridas por el médico evaluador.
2. Asumir el costo de los viáticos en caso de traslados intermunicipales para la realización de los exámenes médicos ocupacionales.
3. Realizar y programar las evaluaciones medicas ocupacionales periódicas, durante los horarios laborales establecidos en la jornada laboral.
4. 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.
5. 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.
6. Adaptar las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral según las recomendaciones emitidas en el concepto ocupacional en un término no superior a diez (10) días hábiles, posterior a la realización de las evaluaciones medicas ocupacionales.
7. Incluir dentro de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, campañas específicas, tendientes a fomentar 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”*

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.** Las responsabilidades de las administradoras de riesgos laborales son las siguientes:

1. Brindar asesoría técnica a las empresas afiliadas para la correcta realización de las evaluaciones medicas ocupacionales.
2. Apoyar a las empresas aliadas el fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.
3. Desarrollo de programas regulares de promoción, prevención y control de riesgos laborales.
4. Capacitar de manera presencial o virtual a la población objeto de la presente sección para que realice y mantenga actualizada la identificación de peligros asociados con su labor y sus medidas de prevención y control.

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

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador o contratante;
6. 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:

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

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. Evaluación médica post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

**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, deberá gozar de independencia profesional, respecto del empleador, así como de los trabajadores y de sus representantes.

**Artículo 9. Evaluaciones médicas ocupacionales de 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 aptitud 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 certificado médico de aptitud, indicando las restricciones existentes y/o las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor.

No se deben utilizar las palabras 'aplazado', 'apto', 'no apto', ni ninguna otra que implique discriminación, el concepto médico ocupacional debe contener las recomendaciones y/o restricciones indicando 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.

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”*

### **1. 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 el tipo, magnitud y frecuencia 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.

### **2. 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 el Sistema 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 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) hábiles días 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

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 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.

**Artículo 12. Evaluación médica por reintegro.** Su objetivo es determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro 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 practican a todo trabajador que reingrese después de una incapacidad médica mayor o igual a quince (15) días calendario.

**Artículo 14. 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 tres (3) años, 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 contará con la asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliada,

**Parágrafo 1:** Se deberá tener en cuenta la vigencia de los certificados de aptitud específicos, certificación médica exigida al personal que manipula alimentos, la práctica del examen médico de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, la práctica de exámenes de aptitud para conducción las cuales se rigen por 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 15.** 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:

1. Perfil de cargo el cual deberá realizado por un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia vigente; para tal fin podrá contar con la asistencia técnica de la ARL a la cual se encuentra afiliada.
2. Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición.
3. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
4. Estudios de higiene industrial específicos, valoraciones de riesgo psicosocial, valoraciones de riesgos biomecánico, sobre los correspondientes factores de riesgo y agentes cancerígenos, 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”

- 5. Valoraciones de riesgo psicosocial y biomecánico.
- 6. Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.

**Parágrafo.** 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 16. Personal Responsable de Realizar las Evaluaciones Médicas Ocupacionales.** Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por profesionales de la salud especialistas en seguridad y salud en el trabajo, cuando según certificaciones expedidas por las respectivas secretarías de salud de los departamentos, cuando 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 17. 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 en Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

**Artículo 19. 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

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”*

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 20. 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 21. Pruebas de alcoholemia y alcoholimetría.** La realización de las pruebas de alcoholimetría y/o alcoholemia estarán dirigidas a acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, se deben aplicar a aquellas personas cuya actividad laboral implica un riesgo para los demás o que son de responsabilidad respecto de terceros, deberán estar justificadas técnicamente el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa u organización y se aplican 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 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, 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, debe demostrarse la aplicación de un sistema de aseguramiento de la calidad que incluya aspectos relacionados con la calibración del equipo y capacitación de los profesionales responsables de la toma, custodia y reserva de los resultados.

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 22. Sustancias psicoactivas.** En el marco de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores, 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, entre ellos: 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 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, así como los trabajadores que desarrollen actividades de clase de riesgo IV y V.

**Parágrafo 1.** 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.

**Parágrafo 2.** 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 23. 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, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
2. Firma de personal médico o talento humano en salud que participa en la evaluación médica ocupacional.
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. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
6. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
7. Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales y su

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”*

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.

8. Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.
9. 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.
10. Datos resultantes del examen físico.
11. Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen laboral, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.
12. 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.

**Artículo 24. Contenido del Concepto Médico Ocupacional.** El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, el cual deberá contener, como mínimo:

1. Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
2. Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
3. Datos de identificación del empleador.
4. 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.
5. Actividad económica del empleador.
6. Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos laborales a las cuales está afiliada la persona.
7. Firma del trabajador.
8. Recomendaciones o Restricciones para el ejercicio de la labor.
9. 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.



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"*

**Parágrafo.** No utilizar la palabra "no apto", ni la palabra "aplazado", el concepto medico ocupacional debe contener las recomendaciones y/o restricciones indicando la temporalidad de las mismas y si se requiere seguimiento.

**Artículo 25. Diagnóstico de salud.** 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 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el 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).
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.

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

### CONTRATACIÓN Y COSTO DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

**Artículo 26. 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 Seguridad y Salud en el Trabajo 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

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”*

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 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 que se requieran; las correspondientes deben iniciar el trámite de determinación de origen del evento.

**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 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 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.

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

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”*

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 29. 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:

1. 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.
2. En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.
3. Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

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”*

La historia clínica ocupacional es parte integral de la historia clínica del paciente o trabajador. Por lo tanto, se le aplican las disposiciones establecidas en la Resolución 839 de 2017, así como cualquier norma que la modifique, adicione, sustituya o complemente.

**Artículo 30. 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 31. 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 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 32. 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, Resolución 4050 de 1994 y las demás normas que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, D.C. a los