INFORMACIÓN NORMA O ACTO ADMINISTRATIVO DE CARÁCTER GENERAL	
Tipo de Norma	Resolución
Número	1843
Fecha de Expedición	29 de abril de 2025
Epígrafe (Título de la Norma o acto administrativo)	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.
Tema	Nuevos lineamientos para la realización de exámenes médicos ocupacionales
Palabras Claves	Evaluaciones médicas, seguimiento, valoración, diagnostico.
Vigencia	29 de abril de 2025.

Análisis

El propósito de la norma es regular la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, para garantizar la salud de los trabajadores, como parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Esto implica que todas las actividades de evaluación médica ocupacional — ingreso, permanencia, egreso — deberán estar alineadas con los riesgos del cargo, la exposición laboral, y los mecanismos de vigilancia epidemiológica, la expedición de la presente resolución deroga las siguientes Resoluciones: 2346 de 2007, 1918 de 2009, Resolución 1075 de 1992, .

El acto administrativo contempla los siguientes tipos de evaluaciones:

- Evaluación médica de pre-ingreso (antes de iniciar labores).
- Evaluaciones médicas periódicas (durante la relación laboral).
- Evaluación médica de egreso (cuando finaliza la relación laboral).
- Evaluación médica post-incapacidad (cuando el trabajador ha estado incapacitado ≥ 30 días).
- Evaluación médica por retorno laboral (cuando ha habido ausencia no médica ≥ 90 días).
- Evaluación médica de seguimiento o de control (cuando corresponde por condición de salud, exposición, etc).

Además, la norma establece que la periodicidad de las evaluaciones periódicas no podrá superar los tres (3) años, salvo justificación técnica.

Responsabilidades y obligaciones

- **Empleador:**

El empleador debe garantizar que las evaluaciones médicas ocupacionales se realicen por médicos especialistas en Medicina del Trabajo / Salud Ocupacional con licencia vigente, debe asumir todos los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales y las pruebas complementarias que se requieran.

Si se requieren traslados para la evaluación, el empleador debe cubrir alimentación, transporte, hospedaje cuando corresponda. Adicionalmente, debe implementar las recomendaciones o restricciones médicas que surjan de la evaluación en plazo no superior a 20 días hábiles.

Está obligado a disponer de la información relevante al evaluador (perfil del cargo, matriz de riesgos, condiciones del medio laboral) para que la evaluación sea pertinente.

- **Trabajador**

Debe facilitar la evaluación, proporcionar información veraz sobre su salud, cooperar con el proceso. Así mismo, posee derecho al consentimiento informado, a que la evaluación sea pertinente al cargo, a que se proteja su confidencialidad.

Prestadores y ARL

Los prestadores de servicios de medicina de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir con las habilitaciones técnicas, emitir concepto médico ocupacional, guardar reserva de la historia clínica.

Las ARL deben brindar asistencia técnica a los empleadores para implementar correctamente estas disposiciones.

Cambios relevantes que introduce esta norma:

- Refuerzo del principio de no discriminación: Se prohíbe exigir como requisito el resultado de pruebas de embarazo, VIH u otras sin justificación técnica para el cargo.
- Claridad en los momentos de evaluación (post-incapacidad, retorno laboral, seguimiento) que no estaban tan explícitos antes.
- Obligatoriedad de que los empleadores asuman los costos completos de las evaluaciones.

- Protección reforzada de la historia clínica ocupacional: propiedad, custodia, reserva.
- Integración al SG-SST y vigilancia epidemiológica: las evaluaciones médicas ocupacionales hacen parte de ese sistema más amplio.

Aspectos de cumplimiento e implicaciones legales

El incumplimiento de las disposiciones puede generar sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo.

Algunas prácticas consideradas discriminatorias (como exigir prueba de embarazo de forma indiscriminada) pueden dar lugar a multas incluso superiores.

Las empresas deben adaptar sus protocolos internos de salud ocupacional a esta nueva norma dentro del plazo de transición que estipula.

Fuente	Link: https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=178947