



NUEVA REGULACIÓN SOBRE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

El pasado 29 de abril de 2025, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1843 de 2025, que establece nuevas reglas para la realización de evaluaciones médicas ocupacionales en Colombia. Desde Scola Abogados, les compartimos los aspectos clave que todo empleador debe tener en cuenta:

1. Diagnóstico general de salud anual

A partir de diciembre de 2025, y luego cada año, los prestadores de servicios de medicina en Seguridad y Salud en el Trabajo deberán entregar a sus empresas contratantes un diagnóstico general de salud de los trabajadores valorados.

Este informe deberá:

- Respetar la confidencialidad de la historia clínica ocupacional.
- Integrarse al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

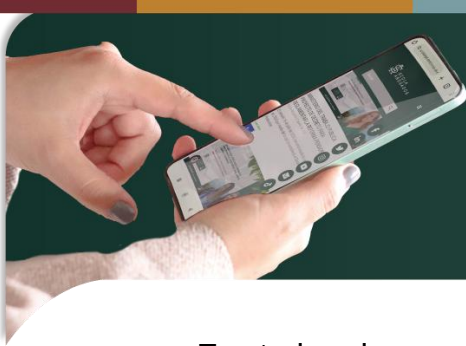
El diagnóstico debe incluir:

- Información sociodemográfica.
- Antecedentes y exposición actual a factores de riesgo (por área, proceso u oficio).
- Síntomas reportados.
- Resultados generales de pruebas clínicas o paraclínicas.
- Diagnósticos identificados.
- Análisis e interpretación de hallazgos.
- Recomendaciones técnicas y científicas para mejorar la salud y condiciones laborales.

2. Evaluaciones complementarias

El empleador podrá solicitar la práctica de evaluaciones médicas complementarias siempre y cuando sean necesarias según los riesgos a los cuales pudiera estar expuesto el trabajador.

- Deben realizarse según el cargo del trabajador.
- Requieren autorización previa del trabajador (por ejemplo, pruebas de embarazo).



- En todas las evaluaciones médicas, sean complementarias o no, el empleador dejará expresa constancia de la realización de la prueba de embarazo o no.

Importante: La práctica de la prueba de embarazo se presume discriminatoria salvo que se justifique con base en riesgos específicos del cargo y en caso de que se practiquen pruebas de sangre, las trabajadoras podrán escoger el prestador de servicios de medicina ocupacional que realice la prueba.

3. Protocolo para evaluación de riesgos no definidos

Si no existen criterios establecidos para ciertos riesgos, el empleador debe desarrollar un protocolo que incluya:

- Descripción de los factores de riesgo y órganos afectados.
- Frecuencia de evaluaciones.
- Contenido específico de la historia clínica.
- Consideraciones especiales como embarazo o susceptibilidades.

4. Implementación de recomendaciones médicas

Las recomendaciones y restricciones derivadas de las evaluaciones médicas deberán ser implementadas por el empleador en un plazo máximo de 20 días hábiles. El incumplimiento puede ser reclamado por el trabajador y sancionado por el Ministerio del Trabajo.

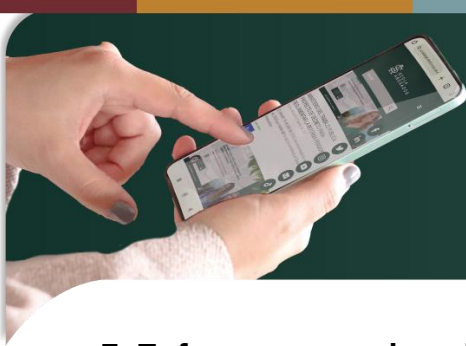
5. Nuevos tipos de evaluación médica

Además de las evaluaciones de ingreso, periódicas y de egreso, se incluyen:

- Evaluación de retorno laboral: para ausencias no médicas iguales o mayores a 90 días calendario.
- Evaluación post-incapacidad: Pese a que ya existían se establecieron para casos de incapacidades iguales o mayores a 30 días o según el criterio médico.

6. Periodicidad de las evaluaciones médicas periódicas

Estas evaluaciones podrán realizarse cada tres años como máximo, aunque la frecuencia debe definirse con base en los factores de exposición establecidos en la matriz de riesgos del SG-SST.



7. Enfoque en pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas

Un aspecto clave de la nueva normativa es la regulación de pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y detección de sustancias psicoactivas.

Obligaciones para las empresas:

- Implementar campañas de prevención del consumo de alcohol y drogas dentro del SG-SST.
- Practicar las pruebas solo en cargos con riesgo para terceros o actividades críticas.
- Documentar y justificar técnicamente la necesidad de estas pruebas en el SG-SST.
- Asegurar que sean realizadas por personal médico con licencia en Salud Ocupacional, garantizando calidad y calibración de los equipos.

Si el resultado es positivo el empleador deberá exhortar al trabajador a iniciar tratamiento médico a través de su Empresa Administradora de Planes de Beneficios en Salud.

8. Plazo para su implementación

Los empleadores tienen seis meses a partir de la expedición de la Resolución para cumplir con sus disposiciones. Luego de este periodo, el Ministerio del Trabajo podrá imponer sanciones por incumplimientos.

Desde Scola Abogados, estamos listos para acompañarlos en la correcta implementación de estas nuevas obligaciones y evitar cualquier tipo de sanción.

Por: Juan Esteban Amador Sánchez

jamador@scolalegal.com

20 de mayo de 2025