



J Del Río

FLASH NEWS #62
June 2025

Nueva Resolución Regula Evaluaciones Médicas Ocupacionales: Reglas Claras, Prohibiciones y Sanciones

1. Práctica de Evaluaciones Médicas Ocupacionales

El Ministerio de Trabajo expidió el pasado 29 de Abril de 2025 la **Resolución 1843** por la cual, busca regular la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales en Colombia.

i. Tipos de evaluaciones obligatorias, claras y completas:

El Decreto determina 6 tipos de evaluaciones médicas obligatorias:

- Preingreso
- Periódicas (programadas o cambio de ocupación)
- Egreso
- Post-incapacidad
- Retorno Laboral
- Seguimiento o control

ii. Periodicidad máxima para exámenes médicos:

Se establece que las evaluaciones médicas ocupacionales **no podrán superar una periodicidad de 3 años**, salvo en casos excepcionales técnicamente justificados.

New Regulation on Occupational Medical Evaluations: Clear Rules, Prohibitions, and Penalties

1. Practice of Occupational Medical Evaluations

On April 29, 2025, the Ministry of Labor issued **Resolution 1843**, which seeks to regulate the practice of occupational medical evaluations in Colombia.

i. Types of mandatory, clear, and comprehensive evaluations:

The Decree establishes six types of mandatory medical evaluations:

- Pre-entry
- Periodic (scheduled or change of occupation)
- Discharge
- Post-disability
- Return to work
- Follow-up or control

ii. Maximum frequency for medical examinations:

It establishes that occupational medical evaluations **may not exceed a frequency of three years**, except in exceptional, technically justified cases.



iii. Información básica para hacer las Evaluaciones Médicas Ocupacionales

- Perfil de cargo y funciones
- Indicadores epidemiológicos
- Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo.
- Estudios técnicos adicionales
- Indicadores biológicos específicos
- Evidencia de la entrega y recepción del informe.

iv. Prohibición de pruebas discriminatorias

Se prohíbe exigir pruebas de embarazo, VIH y VDRL como requisito para ingresar o permanecer en un empleo, salvo justificación clínica por riesgo, con previo consentimiento de la trabajadora para el caso de embarazo.

v. Confidencialidad y Respeto al trabajador

Refuerzo en la reserva de la historia clínica ocupacional. El concepto médico debe evitar términos como “no apto” y enforzarse en recomendaciones y restricciones específicas.

vi. Manejo historia Clínica

Solo en los siguientes casos se puede entregar la Historia Clínica del Empleado:

- Orden de autoridad Judicial.
- Autorización escrita del trabajador cuando la requiera con fines estrictamente médicos.
- Solicitud del médico o del prestador de servicios de salud ocupacional con previa autorización del empleado, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- Entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de capacidad laboral con previo consentimiento del trabajador.

iii. Basic information for conducting occupational medical evaluations

- Job profile and duties
- Epidemiological indicators
- Hazard identification, evaluation, and risk assessment matrix
- Additional technical studies
- Specific biological indicators
- Evidence of the delivery and receipt of the report.

iv. Prohibition of discriminatory testing

Requiring pregnancy, HIV, and VDRL tests as a requirement for entering or remaining in employment is prohibited, except for clinical justification due to risk, with prior consent of the worker in the case of pregnancy.

v. Confidentiality and Respect for the employee

Strengthening the confidentiality of occupational medical records.

The medical term should avoid “fail” and focus on specific recommendations and restrictions.

vi. Medical Record Management

The Employee's Medical Record may only be released in the following cases:

- Court order.
- Written authorization from the employee when required for strict medical purposes.
- Request from a physician or occupational health service provider, with prior authorization from the employee, for follow-up and analysis of occupational medical records.
- The entity or person competent determines the origin or assesses the loss of work capacity, with prior consent from the employee.



vii. Responsabilidades de los empleados

- Cuidar su salud de forma integral atendiendo las recomendaciones y/o restricciones médicas tanto en el ámbito intralaboral como extralaboral.
- Participar en las pausas activas durante la jornada laboral en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de dichas pausas.
- Atacar las recomendaciones y/o restricciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en SST tanto en el ámbito intralaboral

viii. Sanciones

- Si el empleado solicite pruebas de embarazo sin justificación podrá ser **multado hasta con 2.455 UVT**.
- El incumplimiento de esta Resolución acarreará sanciones al trabajador, empleador, contratante, administradoras de riesgos laborales conforme a las disposiciones legales, vigentes y aplicables.

vii. Employee Responsibilities

- Take care of their health comprehensively, following medical recommendations and/or restrictions within and outside the workplace.
- Participate in active breaks during the workday to improve physical and mental health, and inform the employer of any conscientious objections, beliefs, health limitations, cultural stances, or policies that affect or limit the use of such breaks.
- Challenge medical and occupational health recommendations and/or restrictions issued by the OSH specialist, both within and outside the workplace.

viii. Sanctions

- If an employee requests pregnancy tests without justification, they may be **fined up to 2,455 UVT** (Unique Value Added Tax).
- Failure to comply with this Resolution will result in sanctions for the employee, employer, contractor, and occupational risk administrators in accordance with current and applicable legal



El contenido del presente boletín es meramente informativo,
razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la materia descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com



The content of this bulletin is for informational purposes only,
for which reason you may not use it under any circumstances
for advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed,
our team of professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com



J Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

