



Bogotá D.C., Colombia, 25 de septiembre de 2024

No. Radicado:	08SE202412000000043126
Fecha:	2024-09-25 11:03:17 am
Remitente:	Sede: CENTRALES DT
Depen:	OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario:	CONGRESO DE LA REPUBLICA
Anexos:	0
Folios:	11

08SE202412000000043126

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Doctor
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes
Email: comision.septima@camara.gov.co
Carrera 7 No. 8 – 68 Piso 5°
Edificio Nuevo del Congreso
Bogotá D.C.

ASUNTO: Radicado No. 05EE202410000090000014. Solicitud de Concepto Proyecto de Ley No. 065 de 2024 Cámara.

Cordial saludo Dr. Albornoz

En atención a su oficio CSPCP.3.7.-581-24, nos permitimos allegar concepto técnico, en los siguientes términos:

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY

Título del proyecto de ley: *“Por medio de la cual se regulan los exámenes médicos ocupacionales dentro de los procesos de contratos de trabajo y/o admisiones en empresas del sector privado y entidades del Estado y se dictan otras disposiciones”.*

- A. Número de artículos:** Once (11) artículos.
- B. Texto base:** Proyecto radicado por la representante a la Cámara Ruth Amelia Caycedo Rosero.
- C. Consideraciones:** Esta iniciativa legislativa pretende: *“La presente ley tiene por objeto regular la etapa precontractual laboral en relación con los exámenes médicos ocupacionales, estableciendo los derechos y obligaciones de empleadores y aspirantes a empleo. Esta normativa busca garantizar la transparencia, la no discriminación y el respeto a la privacidad y dignidad de los aspirantes, asegurando que los exámenes*

médicos ocupacionales sean realizados de manera objetiva y conforme a lo requerido para el cargo”.

2. ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

No	ARTICULO DEL PROYECTO DE LEY	OBSERVACIONES
1.	<p>Objeto. La presente ley tiene por objeto regular la etapa precontractual laboral en relación con los exámenes médicos ocupacionales, estableciendo los derechos y obligaciones de empleadores y aspirantes a empleo. Esta normativa busca garantizar la transparencia, la no discriminación y el respeto a la privacidad y dignidad de los aspirantes, asegurando que los exámenes médicos ocupacionales sean realizados de manera objetiva y conforme a lo requerido para el cargo.</p>	<p>La acepción “etapa precontractual laboral” dejaría por fuera otro tipo de exámenes ocupacionales como los periódicos, los de egreso, los post-incapacidad o reingreso, que se realizan en vigencia del vínculo laboral y tienen la misma importancia para el diagnóstico médico que los exámenes de ingreso.</p> <p>Se recomienda considerar lo establecido en el artículo 57, numeral 7 del Código Sustantivo del Trabajo que establece la obligación del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos pre-ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores.</p> <p>En el mismo sentido el parágrafo 3 del artículo 2.2.4.6.24. del Decreto 1072 de 2015, con relación a las medidas de prevención y control, establece que el empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.</p> <p>En el desarrollo normativo vigente, la Resolución 2346 de 2007 que regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.</p>
2.	<p>Ámbito de Aplicación. La presente Ley se</p>	<p>Falta en el ámbito de aplicación las</p>

	<p>aplicará a todos los empleadores y empresas del sector privado, así como a las entidades públicas del Estado, incluyendo las empresas sociales del Estado y las organizaciones de economía solidaria. También abarcará las asociaciones público-privadas y todo tipo de sociedades. Asimismo, se incluirán todas aquellas entidades que cumplan con los requisitos para ser consideradas como empresas, empleadores, o entidades estatales contratantes.</p>	<p>Cooperativas y Pre Cooperativas de Trabajo Asociado que tengan trabajadores a cargo y que deben cumplir con el SG-SST.</p> <p>Falta, la regulación de los trabajadores independientes y contratistas por cuenta propia.</p> <p>Se recomienda considerar el alcance establecido mediante la Resolución 2346 de 2007 que aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.</p>
<p>3.</p>	<p>Son Exámenes Médicos Ocupacionales. Se entienden como exámenes médicos ocupacionales los análisis clínicos y paraclínicos de salud realizados a los trabajadores y/o aspirantes a empleos, con el propósito de determinar su aptitud física y mental para desempeñar las funciones inherentes a un puesto de trabajo específico. Estos exámenes incluyen, pero no se limitan a, evaluaciones físicas, pruebas de laboratorio, estudios de imagen, y evaluaciones psicológicas, y son realizados por profesionales de la salud con el fin de prevenir riesgos laborales, proteger la salud de los trabajadores.</p>	<p>La regulación que se propone sólo se limita a los exámenes ocupacionales de ingreso.</p> <p>Faltan los indicadores epidemiológicos que tienen importancia en materia de prevención.</p> <p>Se debe regular sobre exámenes periódicos, reintegro y los de egreso.</p> <p>Se recomienda considerar la definición de Examen médico ocupacional establecida en la Resolución 2346 de 2007, la misma permite definir con mayor precisión el alcance de la evaluación y lo circunscribe al acto médico en el marco de lo establecido en la Ley 1751 de 2015 favoreciendo la obligatoriedad de las valoraciones complementarias si el criterio médico así lo requiere previa justificación técnica.</p> <p><i>"Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de</i></p>

		<p><i>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, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un el diagnóstico y la recomendación”.</i></p>
<p>4.</p>	<p>Es Consentimiento Informado para Exámenes Paraclínicos. Es el proceso mediante el cual un trabajador o aspirante a un empleo, después de recibir información clara, completa y comprensible sobre la naturaleza, propósito, beneficios, riesgos y posibles consecuencias de los exámenes de laboratorio a los que será sometido, otorga su autorización voluntaria para la realización de dichos exámenes.</p> <p>Este consentimiento debe ser documentado por escrito, asegurando que el individuo ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y ha comprendido plenamente la información proporcionada antes de decidir participar en los exámenes, documento que contendrá de manera detallada que exámenes se van a realizar.</p>	<p>Es importante indicar que quien solicita el consentimiento informado debe ser el profesional de la medicina, esto en razón a que el consentimiento informado obedece a la práctica de un acto. Esto conforme a la Ley 23 de 1981.</p> <p>De manera respetuosa se recomienda indicar lo establecido al respecto en la Ley 23 de 1981, al referirse a las relaciones médico – paciente, en los artículos 14, 15 y 18, advirtió la necesidad del consentimiento, para realizar los diferentes tratamientos medico quirúrgicos que se requieran, así:</p> <p><i>“Artículo 14. – El médico no intervendrá quirúrgicamente a menores de edad, a personas en estado de inconsciencia o mentalmente incapaces, sin la previa autorización de sus padres, tutores o allegados, a menos que la urgencia del caso exija una intervención inmediata”.</i></p> <p>Y lo conceptuado por la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia T-059/18, la que indica:</p> <p><i>“CONSENTIMIENTO INFORMADO-Concepto</i></p> <p><i>El consentimiento informado es el resultado lógico del ejercicio de los derechos constitucionales a recibir información y a la autonomía (arts. 16 y 20 C.P.). Así lo ha reconocido la Corte Constitucional, que además ha concluido que este derecho adquiere un carácter de principio autónomo y que permite la materialización de otros principios constitucionales tales como el libre desarrollo de la personalidad, la</i></p>

		<p><i>libertad individual y el pluralismo; así mismo, es un elemento indispensable para la protección de los derechos a la salud y a la integridad de las personas.”</i></p> <p>En el mismo sentido, el artículo 10 de la Ley 1751 de 2015 reafirma el derecho de los pacientes a recibir información clara, completa y oportuna sobre su estado de salud y los tratamientos propuestos, así como a otorgar su consentimiento de manera libre y voluntaria.</p> <p>Por último, el párrafo del artículo 10 de la Resolución 2346 de 2007 establece la obligatoriedad del consentimiento informado por parte del trabajador, para realizar las pruebas o valoraciones complementarias.</p>
<p>5.</p>	<p>Obligación de Información. El empleador o la entidad contratante deberá informar al trabajador o aspirante a un empleo sobre todos los exámenes clínicos y paraclínicos que se requieran como parte del proceso de selección, evaluación o monitoreo de salud ocupacional.</p> <p>La información proporcionada deberá incluir una descripción detallada de cada examen, su propósito, la metodología empleada, los posibles riesgos y beneficios, así como posteriormente los resultados.</p> <p>Parágrafo. El empleador o la entidad contratante deberá proporcionar al trabajador o aspirante a un empleo un documento de consentimiento informado, que debe contener toda la información de los exámenes clínicos y paraclínicos como se describen en el artículo 2. Este documento debe ser redactado en un lenguaje claro y accesible para asegurar su comprensión.</p>	<p>Retomando el comentario del artículo que precede, se reitera que lo relacionado a la metodología del examen y los riesgos de estos, son temas de competencia exclusiva del profesional de la salud.</p> <p>Quien asume responsabilidad por reacciones adversas, inmediatas o tardías, producidas por efecto del tratamiento o del examen es el profesional de la salud.</p> <p>De manera respetuosa se hace pertinente indicar que el artículo 10 de la Ley 1751 de 2015, reafirma el derecho de los pacientes a recibir información clara, completa y oportuna sobre su estado de salud y los tratamientos propuestos, así como a otorgar su consentimiento de manera libre y voluntaria; al respecto, el párrafo 4 de la Resolución 2346 de 2007 establece la responsabilidad del médico de respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para</p>

		que el trabajador pueda desempeñar la labor, así mismo, el parágrafo del artículo 10 de la mencionada resolución, indica que el médico debe informar al trabajador el resultado de las pruebas o valoraciones complementarias.
6.	<p>Firma y Aceptación. El consentimiento informado, que trata el parágrafo del artículo anterior deberá ser firmado por el trabajador o aspirante a un empleo como manifestación de su aceptación y conformidad con la realización de los exámenes clínicos y paraclínicos descritos.</p> <p>La firma del consentimiento informado no deberá ser coaccionada de ninguna manera, y el trabajador o aspirante a un empleo tendrá la opción de rechazar la realización de dichos exámenes, siendo informado de las posibles consecuencias de su decisión.</p>	Sin comentarios
7.	<p>Obligación de Traslado del Consentimiento Informado. El empleador o la entidad contratante deberá trasladar una copia del documento de consentimiento informado, debidamente firmado por el trabajador o aspirante a un empleo, a la Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico encargado de realizar los exámenes clínicos y paraclínicos, entidad y/o empresa que deberá realizar exactamente los mismos exámenes que fueron autorizados por el trabajador o aspirante a un empleo.</p>	<p>Quien deberá suministrar el consentimiento informado, se reitera es el profesional de la salud que realice el respectivo examen.</p> <p>Se recomienda que el consentimiento informado debe ser firmado por el trabajador en la Institución prestadora de salud que realizará la evaluación ocupacional y las pruebas complementarias que diera lugar, lo anterior considerando que la información debe ser suministrada por el profesional de salud quien en el marco del acto médico asume la responsabilidad que la omisión del mismo incurra.</p>
8.	<p>Obligación de entrega de resultados al trabajador o aspirante. La Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico que realice exámenes clínicos y paraclínicos al trabajador o aspirante a empleo está obligada a entregar los resultados completos de dichos</p>	Es importante observar el artículo 10 de la Ley 1751 de 2015, que reafirma el derecho de los pacientes a recibir información clara, completa y oportuna sobre su estado de salud y los tratamientos propuestos, así como a otorgar su consentimiento de manera libre y voluntaria, al respecto el

	<p>exámenes al usuario que se los realizo.</p> <p>La entrega de los resultados deberá realizarse de manera confidencial y segura, garantizando la privacidad de la información del trabajador o aspirante a empleo. Los resultados deberán ser entregados en un formato claro y comprensible, junto con una explicación de estos si así lo solicita el trabajador o aspirante a empleo.</p>	<p>parágrafo 4 de la Resolución 2346 de 2007 establece la responsabilidad del médico de respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, así mismo, el parágrafo del artículo 10 de la mencionada resolución indica que el médico debe informar al trabajador el resultado de las pruebas o valoraciones complementarias.</p>
<p>9.</p>	<p>Realización de Exámenes sin distinción de Género. La entidad del Estado o empresa del sector privado contratante deberá garantizar que todos los aspirantes a un empleo sean sometidos a los mismos exámenes clínicos y paraclínicos, sin importar su género, asegurando que no exista discriminación de género en la evaluación de su estado de salud. La entidad Estatal o empresa contratante deberá implementar mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de este artículo y prevenir cualquier acto de discriminación durante el proceso de selección.</p> <p>Parágrafo. Se prohíbe a los empleadores, públicos y privados, exigir la realización de pruebas de embarazo como condición para la selección, contratación, ascenso, permanencia, o cualquier otro proceso relacionado con el empleo.</p> <p>La realización de pruebas de embarazo podrá ser requerida únicamente en aquellos casos en los que el estado de embarazo pueda impedir la ejecución de las funciones o actividades inherentes al cargo a proveer. En estos casos, el empleador deberá:</p> <p>a. Justificar documentalmente la necesidad de la prueba de embarazo en relación con la</p>	<p>De manera respetuosa se indica que en relación con las pruebas de embarazo, la Resolución 4050 de 1994 del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su artículo 2 establece:</p> <p><i>"Artículo 2º. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el artículo 1º del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5º del artículo 2º del Decreto 1835 de 1.994. "</i></p> <p>Ajustar la norma, ya que en la actualidad los Decretos 1281 y 1835 de 1994, se encuentran derogados por el Decreto 2090 de 2003.</p> <p>Es necesario precisar que la prueba de embarazo ordenada por el empleador será procedente solo bajo el entendido de que es una medida procedente solo si las actividades del trabajo impliquen un riesgo para la vida de la madre aspirante y el normal desarrollo del embarazo; de lo contrario, no puede considerarse como un requisito para que una mujer pueda ingresar a laborar o mantenerse en su empleo.</p> <p>Por otro lado, el Decreto 551 de 1991 prohíbe la exigencia de la práctica de</p>

	<p>seguridad y la salud de la trabajadora y/o de terceros.</p> <p>b. Contar con el consentimiento previo, libre e informado de la trabajadora.</p> <p>c. Garantizar la confidencialidad de los resultados y la privacidad de la trabajadora.</p>	<p>pruebas serológicas para determinar la infección por el VII-1, en diferentes circunstancias, lineamiento normativo que fue derogado por el decreto 1543 de 1997, por medio del cual se reglamenta el manejo de á infección por el virus inmunodeficiencia Humana (VIH), síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y las otras enfermedades de transmisión sexual (ETS), en su artículo 21 dispone lo siguiente:</p> <p><i>"ARTICULO 21. PROHIBICION PARA REALIZAR PRUEBAS. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de inmunodeficiencia Humana (OH), queda prohibida como requisito obligatorio para:</i></p> <p><i>a) Admisión o permanencia en centros educativos, deportivos, sociales o de rehabilitación.</i></p> <p><i>b) Acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma. Subraya texto</i></p> <p><i>c) Ingresar o residenciarse en el país;</i></p> <p><i>d) Acceder a servicios de salud;</i></p> <p><i>e) Ingresar, permanecer o realizar cualquier tipo de actividad cultural, social, política, económica o religiosa.</i></p>
<p>10.</p>	<p>Sanciones. La Institución Prestadora de Salud (IPS) o empresa y/o entidad contratante tiene prohibido realizar exámenes clínicos y paraclínicos que no hayan sido previamente autorizados mediante el consentimiento informado del trabajador o aspirante a empleo, garantizando que no se realicen procedimientos discriminatorios basados en el género del trabajador o aspirante a empleo. Todos los procedimientos deberán ser iguales para todos los aspirantes, independientemente de su género.</p> <p>Parágrafo. En caso de que la IPS o empresa y/o entidad contratante realice exámenes clínicos y paraclínicos no autorizados mediante</p>	<p>En relación con las pruebas de embarazo la Resolución 4050 de 1994 del otrora Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el artículo 2, establece:</p> <p><i>"Artículo 2º. No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el artículo 1º del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5º del artículo 2º del Decreto 1835 de 1.994. "</i></p> <p>Ajustar la norma, ya que en la actualidad los Decretos 1281 y 1835 de 1994, se encuentran derogados por el Decreto 2090</p>

	<p>el consentimiento informado, se impondrán las sanciones que determine la super intendencia de salud o el Ministerio de Trabajo, según sea el caso.</p>	<p>de 2003.</p> <p>De conformidad con la citada disposición normativa, es preciso señalar que la prueba de embarazo ordenada por el empleador será procedente solo bajo el entendido de que es una medida procedente solo si las actividades del trabajo impliquen un riesgo para la vida de la madre aspirante y el normal desarrollo del embarazo; de lo contrario, no puede considerarse como un requisito para que una mujer pueda ingresar a laborar o mantenerse en su empleo.</p> <p>Por otro lado, el Decreto 551 de 1991 prohíbe la exigencia de la práctica de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH-1, en diferentes circunstancias, lineamiento normativo que fue derogado por el decreto 1543 de 1997, por medio del cual se reglamenta el manejo de á infección por el virus inmunodeficiencia Humana (VIH), síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y las otras enfermedades de transmisión sexual (ETS), en su artículo 21 dispone lo siguiente:</p> <p><i>"ARTICULO 21. PROHIBICION PARA REALIZAR PRUEBAS. La exigencia de pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de inmunodeficiencia Humana (OH), queda prohibida como requisito obligatorio para:</i></p> <p><i>a) Admisión o permanencia en centros educativos, deportivos, sociales o de rehabilitación.</i></p> <p><i>b) Acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma. Subraya texto</i></p> <p><i>c) Ingresar o residenciarse en el país;</i></p>
--	---	---

		<p>d) <i>Acceder a servicios de salud;</i></p> <p>e) <i>Ingresar, permanecer o realizar cualquier tipo de actividad cultural, social, política, económica o religiosa.</i></p>
11.	Vigencia. La presente Ley rige a partir de su promulgación.	<p>El proyecto de ley modificaría lo estipulado en la Resolución 2346 de 2007, la cual tiene un excelente desarrollo y fue modificada por la Resolución 1918 de 2009.</p> <p>Se recomienda respetuosamente incluir las derogatorias expresas que el proyecto traería.</p>

3. MARCO LEGAL:

- a. Constitución Política, artículo 48: La Seguridad Social es un Servicio Público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.
- b. Ley 100 de 1993 "*Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*", además establece normas y procedimientos para que las personas y la comunidad tengan acceso a los servicios de salud, con el objetivo de mejorar su calidad de vida.
- c. Ley 23 de 1981, artículo 15: El médico no expondrá a su paciente a riesgos injustificados. Pedirá su consentimiento para aplicar los tratamientos médicos, y quirúrgicos que considere indispensables y que puedan afectarlo física o síquicamente, salvo en los casos en que ello no fuere posible, y le explicará al paciente o a sus responsables de tales consecuencias anticipadamente.
- d. Decreto 1072 de 1015 y Resolución 312 de 2019. Cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e. Resolución 2346 de 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de las historias clínicas ocupacionales.



Trabajo

4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTICULADO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO:

Respetuosamente, se manifiesta que el proyecto de Ley 065 de 2024, es inconveniente al existir la Resolución 2346 de 2007 y la Resolución 1918 de 2009 que regulan todo el tema de exámenes médicos ocupacionales, que aplica a las personas asociadas en cooperativas y trabajadores independientes, en dichas normas está regulado los exámenes ocupacionales periódicos, de egreso, los post-incapacidad o reingreso, los cuales no se encuentran en el proyecto de ley.

Es inconveniente establecer los exámenes ocupacionales por ley, que solo se regulan mediante decretos y las resoluciones son más modificables, ajustables y se actualizan a los avances científicos y en estos momentos se está realizando el proyecto de resolución y mesas de trabajo para actualizar la Resolución 2346 de 2007, pero la estructura de la norma continua y se ha demostrado su solidez en más de 17 años.

Atentamente,

ANDRÉS FELIPE QUINTERO VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Elaboró:

Jennifer Moreno
Sandra Cucaita
Jairo Huertas
Oficina

Revisó:

Carlos Ayala Caceres
Coordinador
Grupo Medicina Laboral

Aprobó:

Diana Carolina Galindo Poblador
Directora Técnica
Dirección de Riesgos Laborales