REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN XXXX DE 2025

(Septiembre xx)

Por medio de la cual se crea el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denominado "Una Inspección con Propósito", que incorpora el enfoque diferencial y de género y que estará a cargo del equipo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El Ministro del Trabajo, en uso de sus facultades legales, y en especial en cumplimiento de la Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024 sobre el acoso sexual en el entorno del trabajo, la Ley 2460 de 2025 en materia de prevención y atención de la salud mental, la Reforma Laboral -Ley 2466 de 2025-, la Ley 2528 de 2025 que ratificó para Colombia el Convenio 190 de la OIT, ~~la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025, en el mismo sentido~~la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo OIT que se plasman a través de sus convenios, entre ellos, el 156 sobre la población trabajadora con responsabilidades familiares, 189 sobre el trabajo doméstico; así como el Protocolo de San Salvador que refuerza los compromisos en materia de trabajo digno; l~~. L~~a Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que reconoce el derecho al cuidado como un derecho humano autónomo~~. La Ley 2365 de 2024 sobre el acoso sexual en el entorno del trabajo, La Ley 2460 de 2025, en materia de prevención y atención de la salud mental, así como La Ley 1257 de 2008~~, entre otras.

CONSIDERANDO:

Que, las relaciones del mundo del trabajo están en constante movimiento, ~~ese~~ cambio estructural que requiere que el Ministerio del Trabajo en Colombia~~,~~ actualice sus estrategias, metodologías y conceptos para desarrollar las funciones de inspección, vigilancia y control (IVC), cuya principal función misional y fuente de recaudo probatorio es la Visita de Inspección in situ.

Que, desde el año 2022 el Ministerio del T~~t~~rabajo viene avanzando en una apuesta por la inclusión del enfoque de género y diferencial en las labores de inspección laboral en todo el territorio nacional. Esta etapa ha arrojado valiosos resultados de cara a una evolución jurídico-normativa que vive el país, la cual nos permite avanzar hacia el cumplimiento de la normatividad laboral.

Que, Colombia es un Estado Social de Derecho, y que por tanto es necesario reconocer al t~~T~~rabajo desde la perspectiva de los Derechos Humanos, tal y como se establece en la Declaración Universal de Derechos Humanos en su a~~el A~~rtículo 25:

> *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"*

Y que, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ensu a~~el A~~rtículo 6 define que:

> *"1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (...).*

Que, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Protocolo de San Salvador, establece en su a~~el A~~rtículo 6, numeral 2 que:

> *"2. Los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, (...). Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo".*

Que, el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia del 1991, ~~en el Artículo 25 establece~~consagra:

> *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".*

Que, el pasado 4 de agosto el Estado colombiano ratificó el convenio 190 de la OIT, a través de la ley 2528 de 2025, normativa orientada a erradicar la violencia y el acoso en los entornos laborales, establece un marco normativo internacional para prevenir, abordar y eliminar todo tipo de violencia y acoso, incluido el acoso sexual, en el contexto del trabajo. Estas conductas pueden ocurrir no sólo dentro del lugar de trabajo, sino también en espacios asociados al empleo, como eventos, desplazamientos laborales o comunicaciones relacionadas con el trabajo; sin distinción de género o tipo de vínculo contractual. El marco legal vigente incluye tanto al trabajo formal como al informal, buscando así cerrar brechas en la protección de quienes históricamente han estado más expuestos a estas formas de discriminación.

Que, en el mismo sentido el pasado 19 de junio de 2025 fue aprobada la Reforma laboral con Ley 2466 de 2025, hito que ha merecido por parte de la Presidencia de la Republica la orden de implementar a través de la Inspección de Trabajo, acciones de vigilancia y control, respecto de la adecuada aplicación de este instrumento jurídico, a través del cual, nuevamente se garantizan Derechos del Trabajo que se habían sustraído a la población trabajadora del país.

Que, la responsabilidad ética de implementar adecuadamente este marco jurídico recae en el Ministerio del Trabajo, lo que demanda un reenfoque de la Inspección del Trabajo y la seguridad social para la población trabajadora de Colombia.

Que, en mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE:

Artículo 1º. *Creación*. Crear el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y la Seguridad social denominado "Una Inspección con propósito", por medio del cual

Dio formato: Fuente: Cursiva

se incorpora el enfoque diferencial y de género, que representa un mecanismo fundamental para la protección de los derechos humanos de la población trabajadora del país en cumplimiento a la normatividad vigente nacional e internacional, así como la jurisprudencia que resulta vinculante. ~~Este enfoque representa un mecanismo fundamental para la protección de los derechos humanos de la población trabajadora del país, conforme a lo establecido en la normatividad nacional, internacional y la jurisprudencia, que resulta vinculante para el Ministerio del Trabajo.~~

Artículo 2º. *Marco conceptual*. Definir los elementos conceptuales y normativos necesarios para la implementación del enfoque diferencial y de género, como estrategia para prevenir la violencia laboral y la discriminación en el mundo del trabajo, que se desglosan a continuación:

- **Derechos Humanos:** Son los atributos de dignidad que tienen todas las personas, colectividades y pueblos, que deben ser respetados y garantizados por los Estados. Los mismos son universales, inherentes, inalienables, incondicionados, esenciales, indivisibles, interdependientes, intangibles, imprescriptibles, e inviolables.

- **Discriminación:** Es todo acto donde se excluya o vulnere a una persona por motivos de edad; nacimiento; situación civil, familiar o de cuidador; color de piel; ascendencia, incluida la casta; discapacidad; posición económica; origen étnico; expresión y/o identidad de género; predisposición genética o de otro tipo a alguna enfermedad; estado de salud; origen indígena; idioma; estado civil; maternidad o paternidad; condición de migrante; condición de minoría; origen nacional; nacionalidad; lugar de residencia; opinión política o de otra índole, incluidas la condición de defensor de los derechos humanos, la afiliación a sindicatos o la afiliación política o aficiones; embarazo; patrimonio; raza; condición de refugiado o asilado; religión o creencias; sexo y género; características sexuales; orientación sexual; origen social; situación social; o cualquier otra condición.

- **Estado Social de Derecho:** Principio constitucional establecido en el preámbulo de la Constitución que establece que el Estado colombiano se funda en el respeto por la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas.

- **Dignidad Humana:** Valor fundante del ordenamiento jurídico y del Estado Colombiano, es un principio constitucional y un derecho fundamental que protege la autonomía individual (vivir como quiera), exige unas condiciones

Comentado [LS1]: Considero que en el texto se deben incluir todos los enfoques que se incorporan, como son el diferencial, el de género, el de discapacidad, el étnico con perspectiva antirracista, el de cursos de vida y el interseccional.

Comentado [LN2R1]: La mención enfoque diferencial en este contexto incluye a todos los evidenciados en el mundo del trabajo, lo cual de hecho incluye el de género, sin embargo, se menciona por el hecho de evidenciar el trabajo de la otrora Comisión Elite de Género.

Puede verse en el siguiente cuadro:


Justicia

Enfoc

TEMA	NORMA
Discapacidad	Auto 06 de 2009
Género	Auto 092 de 2008
Niñas, niños y adolescentes	Auto 251 de 2008
Pertenencia étnica: Indígenas	Auto 004 de 2009
Comunidades Negras, Afrocolombianas, palenqueras y raizales	Auto 005 de 2009

Dio formato: Fuente: Cursiva

Comentado [LS3]: Considero que en el texto se deben incluir todos los enfoques que se incorporan, como son el diferencial, el de género, el de discapacidad, el étnico con perspectiva antirracista, el de cursos de vida y el interseccional.

Comentado [LN4R3]: La mención enfoque diferencial en este contexto incluye a todos los evidenciados en el mundo del trabajo, lo cual de hecho incluye el de género, sin embargo, se menciona por el hecho de evidenciar el trabajo de la otrora Comisión Elite de Género.

Puede verse en el siguiente cuadro:

materiales de existencia (vivir bien), y proclama la intangibilidad de los bienes no patrimoniales (vivir sin humillaciones)

- **Vulneraciones de los Derechos Humanos:** Son todas las transgresiones que amenacen o lesionen la dignidad humana, independientemente del marco normativo que exija su respeto o consagre su garantía. El Estado es el principal responsable del acceso y garantía de todas las personas a estos Derechos.

- **Indubio Pro-operario:** Conforme a las Sentencias de Unificación SU-~~-~~221 de 2024 y la SU-027 de 2021 Corte Constitucional de Colombia, este principio está en consonancia con el a~~A~~rtículo 53 de la Carta Política y el ~~Art~~ artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo - CST, que consiste en la aplicación del principio de favorabilidad en favor de la población trabajadora, no solamente en materia normativa sino en valoración probatoria en aras de la situación de debilidad manifiesta respecto de la parte empleadora.

- **Violencia Laboral:** Son el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas que afronta la población trabajadora en desmedro de su dignidad, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, daño físico, psicológico, sexual o económico; incluye la violencia y el acoso por razón de género.

- **Violencia Basada en Genero:** Es todo acto, acción u omisión que produzca daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, verbal, o económico a una persona, que se justifica sobre la base de su sexo o identidad de género, de las que mayormente son víctimas las mujeres y las poblaciones genero diversas. Estas violencias impactan a sus víctimas en su bienestar social, físico, psicológico o económico; pueden iniciar con manifestaciones sutiles que aumentan con la posibilidad de causar daños físicos o emocionales irreparables, incluso, la muerte.

- **Acoso Laboral:** Son el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

- **Acoso Sexual en el Entorno del Trabajo:** Según la L~~l~~ey 2365 de 2024 es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden

vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y educativo.

- **Discriminación en el Entorno del Trabajo:** Es todo trato diferenciado que viola el principio de igualdad de oportunidades, y normalmente se fundamenta en la pertenencia a un tipo de identidad de género, o a una religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, paternidad, situación social, orientación sexual, etc.

- **Edadismo en el Entorno del Trabajo:** Es la discriminación por edad en el lugar de trabajo se produce cuando una persona es discriminada por su edad. Aunque el edadismo puede ser experimentado tanto por trabajadores jóvenes como por mayores, afecta más comúnmente a aquellos que tienen más de 45 años. Incluye cualquier cosa, desde rechazar solicitantes porque están cerca de jubilarse hasta ceder las responsabilidades de un empleado mayor a un trabajador más joven.

- **Xenofobia en el Entorno del Trabajo:** Consiste en la discriminación y el rechazo hacia personas extranjeras o inmigrantes en el ámbito laboral, basado en su origen nacional o étnico. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas, incluyendo la dificultad para acceder a empleos, salarios más bajos, trato desigual, o incluso hostigamiento y violencia verbal o física.

- **Capacitismo en el Entorno del Trabajo:** Se refiere a la discriminación y prejuicio contra personas con discapacidad en el ámbito laboral. Implica la creencia de que las capacidades típicas son superiores y que las personas con discapacidad requieren "arreglos" o son definidas por su discapacidad. Esto puede manifestarse en la contratación, ascensos, capacitación y en el trato general, perpetuando barreras y limitando oportunidades.

- **Racismo en el Entorno del Trabajo:** Se refiere a la discriminación basada en la raza, el color de piel, el origen étnico o la nacionalidad de una persona. Puede manifestarse de diversas formas, afectando las oportunidades de contratación, ascenso, trato y condiciones laborales. Es importante reconocer que el racismo laboral no solo perjudica a los individuos afectados, sino que también puede afectar negativamente la reputación de la empresa y el clima laboral general.

Artículo 3º. *Enfoques*. Definir los Enfoques de análisis e Interpretación de los hechos materia de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social, necesarios para la

Dio formato: Fuente: Cursiva

implementación del Reenfoque de la Inspección: "Una Inspección con propósito", que se desglosan a continuación:

Los enfoques por incluir a partir de este lineamiento son:

- **Enfoque diferencial:** Este enfoque busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, como desarrollo del principio de igualdad, en tanto trata diferencialmente a personas desiguales, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión.

- **Enfoque de género:** Se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios y relaciones de poder, por medio de los cuales se normaliza la violencia mayormente en contra de las mujeres y personas con identidad u orientación diversa. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deben desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales, así como intervenir en las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

- **Enfoque de discapacidad:** El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos.

- **Enfoque étnico con perspectiva antirracista:** Este enfoque se basa en el reconocimiento que la Constitución Política hace de Colombia como un país pluriétnico y multicultural. Su correcta aplicación implica la realización de un análisis diferenciado de otras formas de discriminación de grupos e individuos, con el fin de identificar si la misma se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico–racial. Se incluye en este enfoque a las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom~~OM~~.

- **Enfoque de cursos de vida:** Desde este enfoque, se plantea que desarrollar atenciones oportunas en cada generación repercutirá en las siguientes y que el

mayor beneficio de un momento vital puede derivarse de intervenciones hechas en un periodo anterior, y se centra en evaluar la discriminación a causa de la edad.

- **Enfoque interseccional:** Se fundamenta en evidenciar que la violencia se entrecruza con las diferentes formas de violencia por razones de sexo y género que afectan a grupos y personas que histórica y socialmente han sido discriminadas.

Artículo 4°. *Prelación de la Visita de Inspección*. El reenfoque de la Inspección de Trabajo: "Una Inspección con propósito" reconoce la Visita de Inspección —reactiva, de oficio: general o preventiva— como un mecanismo idóneo de respuesta eficaz frente a la alta demanda de querellas y PQRSD presentadas por la ciudadanía ante el Ministerio del Trabajo, especialmente en casos de incumplimientos de las normas laborales, de seguridad social, de salud y seguridad en el trabajo, de violencia laboral y discriminación, así como de las conductas atentatorias a la libertad sindical que requieren atención urgente bajo los principios de debida diligencia, dada su alta frecuencia en el contexto colombiano; y así optimizar los tiempos de respuesta ante situaciones de conflictividad laboral atendidas por las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de IVC a nivel nacional. Estas visitas se realizarán tanto en los casos que ya se encuentran bajo la competencia de cada integrante de la Inspección como en aquellos que les sean asignados mediante el reparto regular.

Artículo 5º. Desarrollo de la Inspección con Propósito. El adecuado desarrollo del Reenfoque de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social: "Una Inspección con Propósito", tendrá los siguientes parámetros de ejecución:

- **Coordinación.** La estrategia de implementación del Modelo de Reenfoque de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social, estará a bajo la coordinación de la de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial (IVC-GT), y se canaliza a través de las Direcciones Territoriales, las oficinas especiales y la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de IVC.

- **Responsables.** La implementación de este modelo estará a cargo de todo el equipo de inspección de trabajo y seguridad social a nivel nacional, incluida

Comentado [LS5]: Considero que se hace necesario incluir un artículo donde se delimite el alcance de la incorporación de los nuevos enfoques en el Sistema de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social del país, en especial señalando si la incorporación de los enfoques incide en todas las labores de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

Comentado [LN6R5]: El alcance de estos enfoques resulta de una interpretación de La Constitución política de Colombia en su artículo 13 señala que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan"

Por lo anterior se evidencia que el Estado incluye al Ministerio del Trabajo, que aterriza sus obligaciones hacia la población trabajadora a través de las labores de IVC, en consecuencia su aplicación no está delimitada, es una deuda histórica de esta entidad, ya que el Estado debe garantizar el acceso igualitario de toda la población colombiana a los mismos derechos, libertades y oportunidades, pero reconociendo que ciertos grupos o personas requieren medidas especiales de protección. ...

Dio formato: Fuente: Cursiva

Comentado [LS7]: Considero que es mejor dejar en el texto que las visitas PODRÁN realizarse en los casos que ya encuentran en curso, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

El decreto de pruebas es el acto mediante el cual la entidad pública decide sobre la incorporación de las pruebas aportadas, decreta las pruebas de oficio y ordena la práctica de las que fueron solicitadas. ...

Comentado [LN8R7]: En la redacción del artículo se evidencia que hay una "prelación" de este modelo de visitas, y las dirige a aquellos casos de incumplimientos de las normas laborales, de seguridad social, de salud y seguridad en el trabajo, de violencia laboral y discriminación, así como de las conductas atentatorias a la libertad sindical que requieren atención urgente bajo los principios de debida diligencia, dada su alta frecuencia en el contexto colombiano. ...

desde su especialidad la comisión que, en normativa anterior, esto es, la Resolución 4607 del 2022 se denominó "Grupo élite de inspección laboral para la equidad de género", y que en adelante se denominará "Grupo de inspección élite con enfoque diferencial y de género", de conformidad con lo establecido en la Resolución XXXX.

Artículo 6. *Formación*. Para la adecuada implementación de este reenfoque de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social: "Una Inspección con Propósito" se desarrollarán procesos de instrucción y capacitación en tres (3) fases a saber:

- **Formación inicial.** Se organizarán procesos de aprendizaje de la aplicación de los enfoques inicialmente a 300 integrantes de la Inspección de trabajo, que cubren alrededor de un 33% del total de esta, y dentro de las que deberá participar El Grupo de Inspección Elite con Enfoque Diferencial y de Género, así mismo se deberá abarcar la mayor cantidad de participantes posibles a nivel nacional. Se incluirán en la metodología inspecciones didácticas que servirán para evaluar los conocimientos adquiridos y para apropiar conceptos aplicables en los casos del reparto de cada inspección.

- **Multiplicación de la formación:** El Grupo de Inspección Elite con Enfoque Diferencial y de Género será multiplicador de estos aprendizajes a través de acciones de capacitación y formación al resto de integrantes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pertenecientes a cada Territorial.

- **Desarrollo y aplicación de lo aprendido:** La aplicación del modelo se hará en los casos que conoce cada integrante del equipo de Inspección de Trabajo, mediante la realización de visitas de inspección; la metodología será la ~~IAP~~ Investigación, Acción y Participación (IAP) de la inspección, es decir, se aprenderá de Inspección, haciendo Inspección. Los equipos designados para las visitas de inspección deberán estar conformados por varias personas funcionarias, nos serán visitas individuales, incluyendo tanto a quienes cuentan con amplia experiencia en labores de inspección como a quienes se encuentran en proceso de formación y apropiación del modelo de Reenfoque de la Inspección

Comentado [JR9]: Pendiente.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Comentado [LS10]: Considero que es mejor dejar en el texto que las visitas PODRÁN realizarse en los casos que ya encuentran en curso, teniendo en cuenta las consideraciones realizadas en comentario anterior.

Comentado [LN11R10]: Se reitera la respuesta anterior, y adicionalmente se establece que este articulo se refiere a la metodología de formación, la que seguramente deberá arrojar elementos de evaluación del modelo tanto de inspección como de transmisión del conocimiento.

Artículo 6°. *Ejes Estratégicos*. Para llevar a cabo el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social *"Una Inspección con propósito"*, se tendrán 5 ejes estratégicos para inspección de Trabajo y seguridad social, a saber:

1. **Inspección con Enfoque Territorial:** C~~c~~orresponde a los acuerdos establecidos entre las Direcciones Territoriales (DT) y la Subdirección de Inspección. Este tipo de inspección contempla metas específicas, desagregadas en el Plan Anual de Inspección, y responde a la conflictividad laboral identificada de manera particular en cada territorio.

2. **Inspección masiva nacional, "Ojo a la reforma laboral"**: C~~c~~orresponde a la estrategia de cumplimiento de la Ley 2466 de 2025. Estas inspecciones tienen como finalidad verificar, de manera masiva, pública y en todo el territorio nacional, la aplicación y puesta en práctica de la nueva reforma laboral. El seguimiento a esta normativa se realizará con una periodicidad mensual, y se consolidará un informe nacional a partir de las inspecciones efectuadas por cada Dirección Territorial.

3. **Inspección rural:** C~~c~~orresponde a la verificación de condiciones laborales en zonas rurales del país, y se desagrega en tres tipos de inspección:

   a. Inspección Preventiva con Acuerdo, plan de mejora y seguimiento: dirigida a pequeños productores del sector agropecuario, con el objetivo de promover el cumplimiento normativo mediante acuerdos voluntarios y planes de mejora.

   b. Inspección general y/o reactiva a la Agroindustria: enfocada en grandes empresas del sector agroindustrial, con posibilidad de derivar en Procesos Administrativos Sancionatorios (PAS) y/o acuerdos de mejora.

   c. Asistencias Técnicas: enmarcadas en el cumplimiento del Acuerdo de Paz, se desarrollan en zonas PDET y están orientadas a brindar asistencia

Dio formato: Fuente: Cursiva

Comentado [LS12]: Cambiar el texto zonas PDET por municipios pertenecientes a los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

Comentado [LN13R12]: Coincido con el comentario y adicionaría que las mismas se derivan del Acuerdo de paz de 2016

técnica a población trabajadora y/o empleadores, para mejorar y garantizar los derechos laborales.

4. **Inspección para el cumplimiento de las garantías de la Derecho de la Libertad Sindical:** S~~s~~e enfoca en verificar el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales de asociación sindical, negociación colectiva y huelga. Esta visita debe incluir, además de la inspección ocular, la revisión de conductas y tratos discriminatorios entre personas sindicalizadas y no sindicalizadas, el levantamiento injustificado de fueros sindicales, la negativa sistemática y reiterada a otorgar permisos sindicales, la negativa a negociar, el incumplimiento de acuerdos y convenciones colectivas, así como el uso abusivo de pactos colectivos con el fin de socavar la existencia de las organizaciones sindicales, entre otras.

5. **Inspección especializada:** C~~c~~orresponde a la priorización de sectores que presentan alta conflictividad laboral a nivel nacional y reiterado incumplimiento de la normatividad laboral. Este eje contempla la elaboración de informes focalizados por sector, con una periodicidad bimensual. Se desagrega en:

    a. Sector portuario: Estas inspecciones se desarrollan en el marco del programa *Ministerio al Puerto*, e incluyen visitas in situ en los accesos de entrada de los puertos del país. Además, se implementará el sistema de registro para inspección denominado **RUTRAPORT**.

    b. Sector de vigilancia privada: Estas inspecciones se realizarán en coordinación con la Superintendencia de Vigilancia, con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, dada la reiterada inobservancia por parte de los empleadores del sector, evidenciada en el alto número de querellas registradas en el sistema **SISINFO**.

    c. Sector minero energético: Estas inspecciones se enfocan en las condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de garantizar el derecho a una **transición energética justa** para la población trabajadora y sus organizaciones sindicales. Esto cobra especial relevancia en el contexto actual de automatización,

transformación de la matriz energética, reconversión y diversificación laboral.

d. Trabajo doméstico: En el marco del programa *Ministerio a la Casa*, estas inspecciones buscan llegar directamente a los hogares donde se desempeña esta población trabajadora. Es de aclarar que estas inspecciones solo podrán realizarse hasta la puerta de los hogares, sin ingresar al domicilio del empleador, sin embargo, desde la puerta se entrevistarán las partes, se solicitará información y se citarán a las oficinas del Ministerio del Trabajo, de ser necesario. Se realizarán inspecciones preventivas con acuerdos y/o planes de mejora y seguimiento. Además, se entregará a los empleadores un **manual de autoinspección**, que incluirá:
   - Minuta de contrato de trabajo.
   - Protocolo para la erradicación de violencias y acoso en el hogar.
   - Guía de afiliación a la seguridad social.

e. Inspecciones al sector público: Este conjunto de inspecciones se dirigirá a los subsectores de salud, educación y entidades del nivel departamental y municipal. El objetivo es verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, la seguridad y salud en el trabajo, la libertad sindical y la atención a situaciones de violencia laboral, con enfoque diferencial y de género.

Artículo 7º. *Fuentes de Información*. Se tendrán como punto de partida para la realización de las visitas de inspección: los expedientes que cada persona tiene a su cargo, y adicionalmente involucrará los que lleguen en el reparto de casos nuevos; los casos que surgen a partir de los hallazgos que se evidencien en las visitas que se realicen en el marco de los cinco (5) ejes estratégicos de inspección descritos anteriormente; y todo accidente grave y/o mortal que se reporte al Ministerio de Trabajo, esto incluirá los que sean de público conocimiento.

Artículo 8º. *Metodología*. Para la realización de las visitas de las que trata el presente modelo de Reenfoque de la Inspección: "Una Inspección con Propósito", se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

Comentado [LS14]: Se considera necesario que se señale la competencia limitada que se tiene en cuanto a inspección en el sector público, (No somos competentes para inspeccionar, vigilar y controlar lo relacionado con *las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos).*

Comentado [LN15R14]: Este modelo de visitas esta relacionada con la necesidad que esta población trabajadora tiene de contar con espacios seguros de trabajo, en materia del cumplimiento de las condiciones pactadas, la SST y el acoso.

Este eje estratégico hace efectiva la función preventiva de la inspección, toda vez que ninguna entidad e control relacionada vigila estos aspectos, y este sector arroja graves cifras de enfermedades profesionales, puestos de trabajo inadecuados, sin contar la sub denuncia en materia de violencia laboral.

Ahora bien, el sujeto colectivo del trabajo no se desliga de lo individual, por tanto, es sujeto de una interpretación amplia el hecho de que el derecho colectivo es un mecanismo de protección del derecho individual en materia laboral, y eso incluye por tanto, a la función pública.

Dio formato: Fuente: Cursiva

Con formato: Justificado

Dio formato: Fuente: Cursiva

1. Identificación Institucional del Equipo de Inspección

El equipo de inspección se presentará en los centros de trabajo con todos los elementos de identificación institucional, tales como **carné, chaleco, elementos de protección personal (EPP)**, entre otros. En relación con el carné, es importante destacar que se debe avanzar en la producción de un documento con **código QR**, el cual permitirá la verificación de la identidad del equipo de inspección. Sin embargo, por ahora se cuenta con la verificación que los ciudadanos (as) pueden hacer en la página web del Ministerio del Trabajo. Esta medida cobra especial relevancia en el marco del programa *Inspección a la Casa*, donde se requiere fortalecer la confianza y legitimidad institucional frente a la ciudadanía.

2. Condiciones de realización de las visitas de Inspección

Las visitas de inspección se realizarán **sin previo aviso**, en cumplimiento de lo establecido por la **Sentencia C-165 de 2019** de la Corte Constitucional. Esta decisión respalda la legalidad de las visitas sin previo aviso como mecanismo legítimo de inspección, vigilancia y control, siempre que se respeten los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. El **factor sorpresa** se considera determinante para el éxito probatorio de la inspección.

3. Implementación de las medidas preventivas.

Teniendo en cuenta que una de las funciones de la Inspección del Trabajo es ejecutar todas las acciones necesarias para proteger y prevenir la vulneración de los derechos de la población trabajadora, en virtud de ello, y en aquellos casos en los que durante la visita de inspección se evidencie un perjuicio irremediable para las personas trabajadoras y/o las organizaciones sindicales o una situación que ponga en peligro la vida, la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, es obligación del equipo de inspección ordenar, mediante oficio, la adopción de Medidas Preventivas.

Estas medidas deben estar orientadas a evitar cualquier acción que pueda afectar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras o sus sindicatos.

Algunos ejemplos de Medidas Preventivas que pueden ordenarse, con fundamento en el a~~A~~rtículo 486 del CST, la Ley 1610 de 2013, y la Resolución 345 de 2020, entre otras:

- Suspensión de actividades peligrosas que pongan en riesgo la salud o seguridad de los trabajadores.
- Reubicación temporal de personal en caso de condiciones laborales inadecuadas.
- Exigencia de entrega inmediata de elementos de protección personal (EPP).

Con formato: Justificado

Comentado [LS16]: Lo señalado no aplica para una visita de inspección que se realiza en el marco de un procedimiento administrativo sancionatorio, pues en estos casos, la prueba de inspección se debe realizar con las formalidades señaladas para la práctica de esta prueba en el CPACA y el Código General del Proceso.

Comentado [LN17R16]: Se reitera que este modelo es para visitas en etapas previas y en casos urgentes y en los que se haga uso de la debida diligencia para evitar perjuicio irremediable, y en esos casos el factor sorpresa es una garantía que materializa los objetivos de la Inspección del trabajo en el marco de los Derechos Humanos, toda vez que la obligación del Estado es activar todo lo necesario para proteger a la población trabajadora

Con formato: Justificado

Con formato: Justificado

- Corrección de condiciones físicas del lugar de trabajo (iluminación, ventilación, señalización, etc.).
- Garantía de acceso a servicios de salud ocupacional y atención psicológica.
- Implementación urgente de protocolos de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Solicitar cesen los acuerdos voluntarios de retiro masivos de las personas trabajadoras cuando pueden constituirse en despidos masivos sin autorización del Ministerio del Trabajo.
- Solicitar cesen los actos atentatorios contra la libertad sindical cuando estos ponen en riesgo la existencia del sindicato.

Artículo 9º*. Presupuesto*. Para garantizar la implementación efectiva de las visitas de las que trata el presente modelo de Reenfoque de la Inspección: "Una Inspección con Propósito" correspondientes a los cinco (5) ejes estratégicos, las **Direcciones Territoriales (DT), y las Oficinas Especiales** podrán solicitar al nivel central las **comisiones necesarias** para su realización. Este procedimiento se llevará a cabo de manera similar al utilizado previamente para las asistencias técnicas, permitiendo una articulación operativa que facilite el despliegue territorial de las acciones de inspección.

Artículo 10° Vigencia. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a los XX días del mes de septiembre del año 2025

El Ministro del Trabajo

ANTONIO ERESMID SANGUINO PAEZ

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:			
Revisado por:	Daniel Mauricio Quiceno Arcila	Asesor OAJ	
Aprobado por:	Camila Andrea Bohórquez Rueda	Jefe OAJ	

Dio formato: Fuente: Cursiva

Tabla con formato

Comentado [JR18]: Por favor diligenciar.

Por medio de la cual se crea el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denominado “Una Inspección con Propósito”, que incorpora el enfoque diferencial y de género y que estará a cargo del equipo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social~~POR LA CUAL SE CREA EL REENFOQUE DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DENOMINADO “UNA INSPECCIÓN CON PROPOSITO” EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO~~

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.