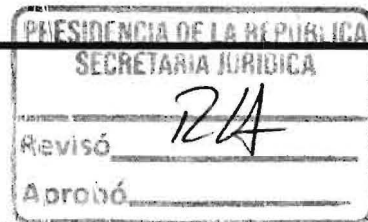




Libertad y Orden



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 0720 DE 2026

(-7 JUL 2026)

“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte, 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control”

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 1 y 3 de la Ley 1610 de 2013, y

CONSIDERANDO:

Que Colombia es un Estado Social de Derecho, que reconoce el trabajo como un Derecho Humano fundamental y a la discriminación como una conducta grave que atenta contra la dignidad humana,

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho al trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, como parte esencial de la dignidad humana.

Que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Artículo 6° establece que 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, lo cual implica la obligación progresiva de los Estados de garantizar la no regresividad en los derechos laborales.

Que el Protocolo de San Salvador (1988), adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, refuerza estos compromisos y en su artículo 3° obliga a los Estados a garantizar el ejercicio de los derechos enunciados sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole. Específicamente, su artículo 6°, numeral 2, compromete a los Estados a *“adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo (...) y a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva*

Continuación del Decreto: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control"

posibilidad de ejercer el derecho al trabajo", eliminando las barreras estructurales que impiden el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su artículo 11, obliga a los Estados a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular el derecho a la seguridad social y a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo.

Que la *"Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer"* (Belem do Pará), ratificada por la Ley 248 de 1995, determina en su artículo 7°, numeral d, el deber estatal reforzado de actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer, y de *"adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad"*, mandato que exige la intervención directa de las autoridades administrativas cuando los mecanismos privados son insuficientes.

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado mediante la Ley 2528 de 2025, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación o un abuso de los derechos humanos, y obliga a los Estados a adoptar medidas integrales para su prevención y eliminación, protegiendo a todas las personas trabajadoras con independencia del tipo de vinculación contractual, y reconociendo que estas conductas pueden manifestarse tanto en el lugar de trabajo como en espacios, actividades o comunicaciones relacionadas con el empleo.

Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se expidió la Reforma Laboral en su Título II, Capítulo III, refuerza este mandato al establecer medidas específicas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, ampliando su ámbito de aplicación a todas las personas, escenarios y formas de manifestación de dichas conductas, cuando estas causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia basada en género.

Que la Ley 1257 de 2008, en sus artículos 8, 12 y 15, reconoce las medidas de protección como un derecho de las mujeres víctimas de violencia y establece la corresponsabilidad del Estado, los empleadores y la sociedad en la eliminación de la discriminación y las violencias basadas en género, imponiendo el deber de adoptar medidas eficaces, oportunas y pertinentes para que las vulneraciones cesen de manera inmediata, evitando la revictimización.

Que la Corte Constitucional, en la Sentencia T-141 de 2024, reconoció la existencia de la denominada "discriminación de segundo orden" o retaliación, extendiendo la protección constitucional no solo a la víctima directa de actos de violencia o discriminación, sino también a quienes la apoyan, denuncian o actúan como testigos, prohibiendo que sean objeto de represalias laborales, lo cual resulta esencial para la integridad y eficacia de los sistemas de denuncia.

Que, en armonía con lo anterior, la Sentencia T-104 de 2025 de la Corte Constitucional elevó el estándar de la "debida diligencia" en el entorno laboral, advirtiendo que la simple existencia de protocolos formales en las empresas es

Continuación del Decreto: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control"

insuficiente si estos no son efectivos en la práctica. La Corte estableció que la inacción, el silencio o la ineficacia de los mecanismos internos ante denuncias de acoso o violencia de género habilita la intervención urgente y preventiva del Estado para evitar perjuicios irremediables, reafirmando que la facultad de inspección constituye un mecanismo de protección inmediata de derechos fundamentales y no meramente una potestad sancionatoria posterior.

Que la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-073 de 2025, reiteró que la facultad subordinante del empleador encuentra límites infranqueables en las libertades de conciencia y de culto, haciendo imperativo que el mecanismo de inspección cuente con herramientas para exigir "ajustes razonables" que eviten despidos discriminatorios basados en las creencias íntimas de los trabajadores, reafirmando que la productividad empresarial no puede estar por encima de los derechos fundamentales.

Que el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece la función preventiva de la Inspección de Trabajo, facultando a los inspectores para *ingresar sin previo aviso (...) y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias (...) para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos*".

Que el Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo (1947), aprobado por Colombia mediante la Ley 26 de 1967, establece en su artículo 3° que el sistema de inspección tiene como finalidad velar por el cumplimiento de la legislación laboral y proteger a las personas trabajadoras en el ejercicio de su profesión, así como brindar información y asesoría técnica, reafirmando el carácter preventivo, protector y no meramente sancionatorio de la función inspectora.

Que el artículo 3°, numeral 1, de la Ley 1610 de 2013 define la función preventiva de la Inspección de Trabajo como aquella orientada a garantizar el cumplimiento efectivo de las normas sociolaborales, mediante la adopción de medidas que aseguren los derechos del trabajo y eviten la generación de conflictos entre empleadores y trabajadores, habilitando la intervención administrativa oportuna.

Que la Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, reforzando el deber estatal de intervención temprana y eficaz en los entornos de trabajo.

Que, sin embargo, la Corte Constitucional en la reciente Sentencia C-298 de 2025, al analizar facultades de inspección similares, advirtió que el ejercicio de potestades administrativas sancionatorias o de policía no puede basarse en conceptos jurídicos indeterminados. Por tanto, con el fin de asegurar la constitucionalidad de la actuación inspectora y proteger la seguridad jurídica de los administrados, este Decreto se expide con el fin de definir taxativamente el alcance, criterios y límites de dichas medidas preventivas, garantizando el principio de legalidad y reserva de ley, asegurando que la discrecionalidad administrativa no se torne en arbitrariedad.

Que la Resolución 345 de 2020, mediante la cual se adoptó la Política Pública de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control (PIVC) del Ministerio del Trabajo de Colombia, establece como principios orientadores la Prevalencia de los Derechos

Continuación del Decreto: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control"

Fundamentales, el Principio Protector y la Prevención, disponiendo que la actuación de las autoridades laborales debe priorizar la garantía efectiva de la dignidad humana, la igualdad y el trabajo en condiciones dignas y justas.

En ese marco, la política reconoce que la función de inspección, vigilancia y control no tiene únicamente un carácter sancionatorio, sino también preventivo y correctivo, imponiendo a las autoridades el deber de intervenir oportunamente frente a situaciones de acoso, discriminación, violencia laboral o vulneración de derechos fundamentales. Asimismo, el Principio Protector exige interpretar y aplicar las normas laborales en favor de la persona trabajadora como sujeto de especial protección constitucional.

Que el artículo 90 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA) faculta a la administración para imponer multas sucesivas por renuencia cuando un particular se resista a cumplir una obligación no dineraria, mecanismo de apremio que se articulará con las medidas preventivas aquí reglamentadas para asegurar su cumplimiento eficaz y disuadir el desacato a la autoridad laboral.

Que la confluencia de los mandatos internacionales que integran el bloque de constitucionalidad y la jurisprudencia unificada de las Altas Cortes, sumada a las necesidades operativas de los equipos de inspección del nivel central y territorial, hacen impostergable dotar a la autoridad laboral de herramientas jurídicas claras que permitan fortalecer el carácter preventivo de la función de inspección, vigilancia y control, y avanzar hacia un modelo de intervención más oportuno, eficaz y orientado a la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

Que las medidas preventivas constituyen instrumentos administrativos de carácter cautelar orientados a evitar la consumación o agravación de vulneraciones a derechos fundamentales en el ámbito laboral, y no sustituyen las competencias de investigación y sanción previstas en la legislación laboral.

Que, en mérito de lo expuesto:

DECRETA:

Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto adicionar el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, mediante el cual se reglamenta el procedimiento y establecen los criterios técnicos y jurídicos para la adopción de Medidas Preventivas en el ámbito del trabajo, como parte integrante del procedimiento de inspección, vigilancia y control del trabajo y de la seguridad social, en desarrollo de la función preventiva asignada al Ministerio del Trabajo.

Las medidas preventivas tendrán como finalidad garantizar la protección efectiva de los derechos humanos, laborales y de seguridad social de la población trabajadora, así como promover una cultura de prevención, legalidad y cumplimiento de las normas de orden público laboral, tanto en el sector público como en el privado, en los ámbitos del derecho individual y colectivo del trabajo.

Artículo 2. Adición del capítulo 4, al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adiciónese el Capítulo 4 del Título 3, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario

Continuación del Decreto: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control"

del Sector Trabajo, el cual quedará así:

CAPÍTULO 4.

Medidas preventivas en el procedimiento administrativo de inspección, vigilancia y control.

Artículo 2.2.3.4.1. Definición y alcance normativo. Para los efectos de la presente sección, se entienden por Medidas Preventivas en el ámbito del Trabajo aquellas órdenes necesarias, idóneas y proporcionales frente al riesgo identificado y estarán orientadas exclusivamente a evitar la vulneración o agravación de los derechos humanos fundamentales de la población trabajadora, cuya afectación pueda constituir un perjuicio irremediable. Para su adopción, la autoridad competente valorará la gravedad del riesgo, la inminencia del daño, la existencia de elementos sumarios suficientes y la proporcionalidad de la medida frente a las circunstancias del caso concreto.

Las Medidas Preventivas deberán aplicarse de manera inmediata, temporal y preferente, en el marco de la función preventiva y de garantía constitucional del Estado, sin perjuicio de las actuaciones administrativas ordinarias que se adelanten dentro de los procedimientos sancionatorios o investigativos de la Inspección de Trabajo, en atención a la inminencia de los riesgos o amenazas derivadas de su inaplicación.

Las Medidas Preventivas previstas en la presente sección se aplicarán dentro del marco de las competencias atribuidas al Ministerio del Trabajo y a las Autoridades de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo por la Ley 1610 de 2013 y demás normas vigentes, respecto de las relaciones laborales sometidas a su inspección y vigilancia. Su aplicación en el sector público se sujetará a los eventos expresamente previstos en la ley y no comprenderá relaciones de naturaleza civil, comercial o vínculos respecto de los cuales no exista competencia legal atribuida a la inspección laboral.

Las Medidas Preventivas tienen naturaleza cautelar, carácter provisional y finalidad de protección inmediata, por lo que no constituyen sanción administrativa ni implican prejuzgamiento sobre la existencia de infracciones, sin perjuicio de las actuaciones administrativas sancionatorias a que haya lugar.

Artículo 2.2.3.4.2. Tipos de medidas preventivas. Las Medidas Preventivas que se adopten en el contexto del trabajo deberán guardar relación directa con las situaciones de violencia, discriminación, riesgo grave o vulneración de derechos fundamentales que sean evidenciadas por el equipo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el marco de las visitas o actuaciones de Inspección, Vigilancia y Control. Los inspectores de trabajo podrán interponer las siguientes medidas preventivas:

1. Suspensión inmediata de actividades que representen riesgo grave o inminente para la vida, la salud, integridad física o la seguridad de las personas trabajadoras, especialmente en eventos con probabilidad alta de accidente grave, lesión severa o afectación inminente derivada de la actividad desarrollada.
2. Reubicación temporal del personal o adecuación inmediata de las condiciones

Continuación del Decreto: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control"

- de trabajo, cuando se identifiquen labores peligrosas o condiciones laborales que representen un nivel de riesgo alto o muy alto para la salud o la seguridad de las personas trabajadoras.
3. Separación o alejamiento temporal de presuntos agresores, cuando se evidencien situaciones que, por su gravedad, reiteración o inminencia, requieran intervención inmediata para evitar la continuidad del daño, en particular en casos de acoso laboral, acoso sexual o violencias basadas en género, conforme al Convenio 190 de la OIT y la Ley 2466 de 2025.
 4. Exigencia de la entrega inmediata de elementos de protección personal suficientes, acordes con los riesgos identificados, la actividad desarrollada y las condiciones particulares del puesto de trabajo, cuando se evidencie que la persona trabajadora no se encuentra debidamente protegida frente a los peligros existentes.
 5. Corrección urgente de condiciones físicas del lugar de trabajo relacionadas con iluminación, ventilación, señalización u otras condiciones de seguridad.
 6. Garantía de acceso inmediato a servicios de seguridad y salud en el trabajo, atención médica o psicológica.
 7. Implementación urgente de medidas o protocolos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
 8. Suspensión inmediata de labores de alto riesgo, tales como trabajo en alturas, espacios confinados, excavaciones, energías peligrosas, trabajos en caliente u otras actividades que requieran controles críticos de seguridad, cuando se evidencie su incumplimiento.
 9. Restricción temporal del uso de maquinaria, equipos, herramientas o instalaciones que presenten fallas técnicas, ausencia de guardas de seguridad o condiciones que representen riesgo grave e inminente para las personas trabajadoras.
 10. Orden de evacuación temporal, total o parcial del lugar de trabajo cuando existan condiciones estructurales, químicas, eléctricas, de incendio o de otra naturaleza que comprometan gravemente la seguridad de las personas trabajadoras.
 11. Reubicación temporal o adopción de medidas reforzadas de protección respecto de personas trabajadoras expuestas a situaciones de violencia, discriminación, riesgo grave o vulneración de derechos fundamentales, cuando se identifique exposición a condiciones incompatibles con su situación particular.
 12. Ordenar la suspensión inmediata de trámites, planes o acuerdos de retiro voluntario o en casos donde se pueda configurar despido colectivo, únicamente cuando existan elementos objetivos que permitan inferir razonablemente la intención de eludir la autorización previa del Ministerio del Trabajo o los

Continuación del Decreto: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control"

controles legalmente exigibles, sin afectar acuerdos legítimos celebrados conforme a la autonomía de la voluntad y a la normativa laboral vigente.

13. Ordenar la suspensión inmediata de actos o prácticas que representen un riesgo inminente de afectación a la libertad de asociación sindical, cuando existan elementos sumarios que lo evidencien, con el fin exclusivo de prevenir la ocurrencia de un perjuicio irremediable, sin que ello implique pronunciamiento sobre la legalidad de la conducta ni invada competencias de los jueces laborales.

Artículo 2.2.3.4.3. Procedimiento y ámbito de aplicación. Las Medidas Preventivas se adoptarán en el marco de las visitas o actuaciones de Inspección, Vigilancia y Control y podrán ser decretadas de oficio o a solicitud de parte, mediante auto debidamente motivado, previa valoración jurídica, técnica y fáctica del riesgo por parte del inspector o inspectora competente.

La medida tendrá carácter provisional y preventivo, y su ejecución será con efecto inmediato, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

En virtud de ello, contra el acto administrativo que adopte la medida preventiva procederá el recurso de reposición, el cual se podrá interponer dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del acto administrativo, el cual se concederá en el efecto devolutivo.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad que asiste al interesado para solicitar su revisión o modificación dentro de la actuación administrativa, cuando se demuestre la desaparición de las circunstancias fácticas o jurídicas que motivaron su adopción.

En dicha etapa, la autoridad competente evaluará la procedencia de mantener, modificar, dejar sin efecto o convertir en definitiva la medida preventiva, conforme a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso.

Artículo 2.2.3.4.4. Notificación y efectos de la medida preventiva. El auto mediante el cual se imponga o registre una Medida Preventiva deberá ser notificado a las partes involucradas conforme a lo dispuesto en los artículos 67 a 69 de la Ley 1437 de 2011 y a las normas aplicables del Código Sustantivo del Trabajo.

La medida producirá efectos inmediatos a partir de su notificación y no tendrá efecto suspensivo, en atención a su naturaleza preventiva y a la protección de derechos fundamentales, especialmente los relativos a la vida, la integridad personal, la dignidad humana y el trabajo en condiciones dignas, seguras y justas.

Parágrafo. El incumplimiento de la notificación o la ejecución tardía de la medida preventiva dará lugar a las responsabilidades administrativas o disciplinarias a que haya lugar, sin perjuicio de las acciones legales derivadas de la afectación de derechos laborales.

Artículo 2.2.3.4.5. Garantía de aplicación y consecuencias del incumplimiento.

Continuación del Decreto: Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la aplicación de medidas preventivas por parte de las autoridades de inspección, vigilancia y control"

Las Medidas Preventivas deberán ser cumplidas de manera inmediata, integral y sin dilaciones injustificadas por las personas naturales o jurídicas obligadas, una vez surtida su notificación.

El acto administrativo que las contenga deberá indicar expresamente que su inobservancia total o parcial constituye incumplimiento de una orden impartida por autoridad competente, y dará lugar a la imposición de multas sucesivas a través del Proceso Sancionatorio por Renuencia conforme a lo previsto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, incluida la suspensión temporal de actividades y la adopción de medidas adicionales para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras.

Asimismo, el incumplimiento será considerado una vulneración al principio de eficacia de la función administrativa y podrá generar las consecuencias previstas en el artículo 90 de la Ley 1437 de 2011, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar cuando se acredite daño o perjuicio derivado de la inobservancia de la medida preventiva.

Artículo 2.2.3.4.6. Seguimiento. La autoridad de inspección deberá realizar seguimiento al cumplimiento de las medidas preventivas dentro del término que se determine en el acto administrativo que las adopte, pudiendo requerir información adicional, realizar visitas de verificación o adoptar medidas complementarias cuando sea necesario para garantizar la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

Artículo 3. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ