



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 4179 DE 2025

(07 NOV 2025)

Por medio del 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 particular los artículos 59 y 61 de la Ley 489 de 1998; los artículos 2, 6 y 32 del Decreto 4108 de 2011; los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo; la Ley 1610 de 2013; y en desarrollo de lo previsto en el artículo 2.2.1.1.15 del Decreto 1072 de 2015, y.

CONSIDERANDO

Que conforme a los artículos 2, 13, 25, 53 y 209 de la Constitución Política, el Estado colombiano tiene el deber de garantizar la efectividad de los derechos laborales, promover la igualdad material, proteger el trabajo en todas sus modalidades y orientar la función administrativa bajo los principios de eficacia, moralidad, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1610 de 2013 y el Decreto 4108 de 2011 atribuyen al Ministerio del Trabajo la función de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social, incluyendo la adopción de políticas, metodologías y directrices que fortalezcan el ejercicio de esta función en el ámbito nacional.

Que el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.1.1.15, compila las disposiciones relativas al sistema de inspección laboral y faculta al Ministerio del Trabajo para dictar los lineamientos técnicos y operativos que garanticen la observancia de la legislación laboral, en cumplimiento de las normas internas y los convenios internacionales ratificados por Colombia.

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, adoptado mediante la Ley 2294 de 2023, y el Decreto 1527 de 2024 que expide la Política Pública de Trabajo Decente, establecen como prioridad el fortalecimiento institucional del sistema de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) del Ministerio del Trabajo, mediante la incorporación de los enfoques diferencial, interseccional y de género, orientados a garantizar la igualdad sustantiva, la formalización laboral y la erradicación de toda forma de discriminación y violencia en el trabajo.

Que el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la inspección del trabajo en la industria y el comercio, y el Convenio 129 sobre la inspección del trabajo en la agricultura, ambos ratificados por Colombia, disponen que los sistemas nacionales de inspección deben velar por el cumplimiento de las

Continuación de la Resolución: *"Por medio del 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"*

normas relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de las personas trabajadoras, así como brindar asesoría técnica y promover la mejora continua de los entornos laborales.

Que mediante la Ley 2528 de 2025, el Estado colombiano ratificó el Convenio 190 de la OIT, que establece la obligación de prevenir, sancionar y eliminar toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, reconociendo la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales de inspección laboral para garantizar entornos seguros, inclusivos y libres de discriminación.

Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se adoptó la Reforma Laboral, dispuso la obligación de implementar mecanismos efectivos de inspección, vigilancia y control que aseguren la materialización de los derechos laborales, en particular respecto de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección reforzada de poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Que, en cumplimiento de estas disposiciones, el Ministerio del Trabajo ha venido avanzando desde el año 2022 en la incorporación progresiva del enfoque diferencial y de género en las labores de inspección, mediante la conformación del Grupo Élite de Inspección Laboral para la Equidad de Género, creado por la Resolución 4607 de 2022, el cual ha permitido visibilizar brechas estructurales, fortalecer las competencias del cuerpo de inspección y generar acciones preventivas frente a las violencias y discriminaciones en el ámbito laboral.

Que el diagnóstico institucional adelantado por la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial evidenció la necesidad de unificar criterios conceptuales, técnicos y metodológicos que orienten la actuación de las inspecciones territoriales y de los grupos especializados, con el propósito de garantizar una aplicación homogénea y eficaz del enfoque diferencial, interseccional y de género en todas las etapas de la función inspectiva.

Que en desarrollo de lo anterior, se hace necesario crear el Modelo de Reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, denominado *"Una Inspección con Propósito"*, como instrumento técnico y operativo para consolidar un sistema de inspección moderno, preventivo y con enfoque de derechos humanos, que promueva la igualdad sustantiva, la inclusión laboral y la erradicación de las violencias en el mundo del trabajo.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE:

Artículo 1. Creación. Crear el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y la Seguridad social denominado *"Una Inspección con propósito"*, por medio del cual se incorpora el enfoque diferencial y de género, en cumplimiento a la normatividad vigente. Este enfoque constituye un mecanismo estratégico para la protección efectiva de los derechos humanos de la población trabajadora del país, conforme a lo establecido en la normatividad nacional, los instrumentos internacionales ratificados por Colombia y la jurisprudencia, que resulta vinculante para el Ministerio del Trabajo.

Continuación de la Resolución: "Por medio del 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"

Artículo 2. Marco conceptual. Para la implementación del modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denominado "Una Inspección con Propósito", se adoptan los siguientes elementos conceptuales y orientadores, los cuales deberán guiar las actuaciones del equipo de Inspección, Vigilancia y Control en el desarrollo de sus funciones, con aplicación del enfoque diferencial y de género:

1. **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.
2. **Indubio Pro-operario:** De conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en especial las Sentencias SU-027 de 2021 y SU-221 de 2024, las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberán aplicar el principio de favorabilidad laboral, privilegiando la interpretación y valoración probatoria más beneficiosa para la persona trabajadora, en atención a su condición de parte débil en la relación laboral y en garantía del principio de igualdad material.
3. **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.
4. **Violencia Basada en Género:** 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 género 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.
5. **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.
6. **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

Continuación de la Resolución: "Por medio del 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"

de jubilarse hasta ceder las responsabilidades de un empleado mayor a un trabajador más joven.

7. **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.
8. **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.
9. **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 3. Enfoques. Para la implementación del Reenfoque de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social, denominado "Una Inspección con propósito", se adoptan los siguientes enfoques de análisis e interpretación de los hechos materia de inspección, los cuales orientarán la actuación de los funcionarios y funcionarias en el cumplimiento de sus competencias:

Los enfoques por incluir a partir de este lineamiento son:

1. **Enfoque diferencial:** Este enfoque busca proteger a las personas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta, en desarrollo del principio de igualdad, mediante un trato diferenciado que permita alcanzar una igualdad real y efectiva, en armonía con los principios de equidad, participación social e inclusión.
2. **Enfoque de género:** Tiene como objetivo identificar y visibilizar desigualdades, inequidades y discriminaciones, que se generan a partir de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas culturales e imaginarios sociales que normalizan la violencia mayormente en contra de las mujeres y personas con identidad u orientación diversa. Desde este enfoque, las autoridades del Estado deberán desarrollar acciones dirigidas a modificar patrones culturales y a intervenir en las relaciones asimétricas de poder que naturalizan la violencia por razones de sexo o género.

Continuación de la Resolución: "Por medio del 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"

3. **Enfoque de discapacidad:** El enfoque de discapacidad parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales, con el fin de visibilizar esta población y focalizar acciones afirmativas orientadas a su inclusión y garantía de sus derechos.
4. **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.
5. **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.
6. **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. "Una Inspección con propósito" reconoce las Visita de Inspección, bien sea, reactiva, de oficio, general o preventiva, como un mecanismo idóneo de respuesta eficaz para atender la alta demanda de querellas y peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias -PQRSD- presentadas por la ciudadanía ante el Ministerio del Trabajo. Dicha visita constituye una herramienta prioritaria frente a situaciones que impliquen especialmente, sin ser excluyente que se puedan configurar otras conductas:

1. Incumplimientos de las normas laborales, de seguridad social, de salud y seguridad en el trabajo
2. Violencia laboral y discriminación
3. Conductas atentatorias a la libertad sindical

Las visitas de inspección deberán ejecutarse atendiendo a los principios de debida diligencia, oportunidad y eficacia, dada la alta frecuencia de estos hechos en el contexto colombiano, con el fin de optimizar los tiempos de respuesta y garantizar la protección de los derechos laborales.

Estas visitas se realizarán tanto en los casos que ya se encuentran bajo la competencia de cada funcionario de la Inspección como en aquellos que sean asignados mediante el reparto regular de casos, ejecutándose a través de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales y Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de IVC a nivel nacional.

Continuación de la Resolución: "Por medio del 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"

Artículo 5. 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:

1. **Coordinación.** La estrategia de implementación del Modelo de Reenfoque de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social estará bajo la coordinación de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial (IVC-GT), y se materializará a través de las Direcciones Territoriales, las oficinas especiales y la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de IVC.
2. **Responsables.** La implementación de este modelo estará a cargo de todo el equipo de inspección de trabajo y seguridad social a nivel nacional, incluyendo, dentro de su especialidad, la comisión que en la 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 4180 de 2025.

Artículo 6. Formación. Para la adecuada implementación de este reenfoque de la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social se desarrollarán procesos de instrucción y capacitación en tres fases:

1. **Formación inicial:** Se organizarán procesos de capacitación dirigidos a la formación en la aplicación de los enfoques diferenciales y de género, orientadas inicialmente a 300 integrantes de la Inspección de trabajo, lo que representa aproximadamente un 33% del total del cuerpo de inspección. En dichos procesos participará de manera prioritaria El Grupo de Inspección Elite con Enfoque Diferencial y de Género, procurando la mayor cobertura posible a nivel nacional. La metodología incluirá la realización de inspecciones didácticas, concebidas como espacios prácticos de evaluación de conocimientos y de aprobación de herramientas conceptuales y operativas aplicables en los casos asignados a cada integrante de la inspección.
2. **Multiplificación de la formación:** El Grupo de Inspección Elite con Enfoque Diferencial y de Género actuará como agente multiplicador de conocimiento, liderando procesos de capacitación y formación dirigidos al resto de integrantes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, con el fin de garantizar la uniformidad en la aplicación del modelo y la sostenibilidad de la estrategia a nivel nacional.
3. **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 aplicación de la metodología será el modelo de Investigación, Acción Participativa (IAP) en el marco de la inspección, es decir, se aprenderá de Inspección, haciendo Inspección. Los equipos designados para las visitas de inspección deberán estar integrados por varias personas funcionarias, evitando acciones 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

Continuación de la Resolución: "Por medio del 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"

Artículo 7. Ejes Estratégicos. Para llevar a cabo el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se tendrán 5 ejes estratégicos para inspección de Trabajo y seguridad social, a saber:

1. **Inspección con Enfoque Territorial:** corresponde a las acciones establecidas entre las Direcciones Territoriales y la Subdirección de Inspección, orientadas a atender las particularidades laborales de cada región. Este tipo de inspección contempla metas específicas, desagregadas en el Plan Anual de Inspección, y responde a la conflictividad laboral identificada en cada territorio, priorizando aquellos sectores o actividades con mayores riesgos de vulneración de derechos laborales o sindicales.
2. **Inspección masiva nacional, "Ojo a la reforma laboral":** corresponde a la estrategia de verificación y seguimiento al cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, mediante la ejecución de inspecciones masivas, simultaneas y de carácter público en todo el territorio nacional. Estas inspecciones tienen como finalidad verificarla aplicación efectiva y progresiva de las disposiciones de la reforma laboral, conforme a los principios de trabajo decente y de fortalecimiento de la inspección de trabajo. El seguimiento a la implementación de esta normativa se realizará con una periodicidad mensual, y los resultados serán consolidados en un informe nacional elaborado a partir de las inspecciones efectuadas por cada Dirección Territorial y Oficina Especial.
3. **Inspección rural:** Tiene como propósito verificar las condiciones laborales en zonas rurales del país, priorizando la protección de los derechos laborales de la población trabajadora rural y campesina. Esta modalidad comprende 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 la suscripción de acuerdos voluntarios y la formulación de planes de mejora, con seguimiento técnico por parte del equipo de inspección.
 - b. **Inspección general y/o reactiva a la agroindustria:** enfocada en empresas medianas y grandes del sector agroindustrial, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social. Estas inspecciones podrán derivar en Procesos Administrativos Sancionatorios (PAS) y/o en la adopción de acuerdos de mejora, según los hallazgos identificados.
 - c. **Asistencias Técnicas en zonas rurales:** desarrolladas en el marco del cumplimiento del Acuerdo Final de Paz, especialmente en las zonas PDET, con el propósito de brindar orientación y asistencia técnica a la población trabajadora y a los empleadores rurales, promoviendo la formalización laboral y la garantía de los derechos laborales en el territorio.
4. **Inspección para el cumplimiento de las garantías de la Derecho de la Libertad Sindical:** Esta modalidad de inspección se enfoca en verificar la observancia, respeto y garantía efectiva del cumplimiento de los derechos

Continuación de la Resolución: *"Por medio del 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"*

fundamentales de asociación sindical, negociación colectiva y huelga, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y los Convenios 87,98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT y las demás disposiciones que regulan la materia en el ordenamiento jurídico. Durante el desarrollo de la visita, además de la inspección ocular, el equipo de inspección deberá realizar una evaluación integral de las condiciones laborales y de las prácticas empresariales, con el fin de identificar posibles conductas contrarias al ejercicio del derecho de libertad sindical. Entre ellas, de manera enunciativas se consideran: 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.

Los hallazgos derivados de esta actuación deberán consignarse en el correspondiente informe de inspección, con el fin de adelantar las medidas preventivas, correctivas o sancionatorias a que haya lugar, en el marco de las competencias del Ministerio del Trabajo y de conformidad con el principio de protección reforzada de la libertad sindical.

5. Inspección especializada: corresponde 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: Las inspecciones en este sector se desarrollan en el marco del programa *"Ministerio al Puerto"*, mediante la realización visitas in situ en los puntos de acceso y operación de los puertos marítimos y fluviales del país, con el propósito de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral, de seguridad y salud en el trabajo y de la libertad sindical. Asimismo, se implementará el sistema de registro para inspección denominado Registro Único de Trabajadores Portuarios **-RUTRAPORT-**, como instrumento de control y trazabilidad que permitirá fortalecer la formalización laboral y la transparencia en las relaciones de trabajo en este sector estratégico para la economía nacional.
- b. Sector de vigilancia y seguridad privada: Las inspecciones en este sector se realizarán en coordinación con la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normatividad laboral y de seguridad social por parte de los empleadores. Esta acción articulada responde a la reiterada inobservancia normativa evidenciada en el alto número de querellas y denuncias registradas en el sistema **SISINFO**, y busca fortalecer la inspección, vigilancia y control para la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la prevención de prácticas que vulneren la legislación laboral vigente.
- c. Sector minero energético: Las inspecciones en este sector estarán orientadas a verificar las condiciones laborales y de seguridad y salud

Continuación de la Resolución: "Por medio del 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"

en el trabajo, así como el respeto a la libertad sindical y a los derechos colectivos, con el propósito de garantizar el derecho a una **transición energética justa** para la población trabajadora y sus organizaciones sindicales. Estas acciones cobran 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 estarán orientadas a verificar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del cuidado y el hogar, mediante la realización de visitas directas los hogares donde se desempeñan dichas laborales. Es preciso señalar que las visitas de inspección únicamente podrán realizarse hasta la puerta de los hogares, sin ingresar al domicilio del empleador. No obstante, desde el exterior del inmueble el equipo de inspección podrá entrevistar a las partes, requerir información y efectuar citaciones a las oficinas del Ministerio del Trabajo, cuando así se estime procedente.

Las actuaciones en este ámbito tendrán carácter preventivo, siendo posible la suscripción de acuerdos y/o planes de mejora y seguimiento. Además, se entregará a los empleadores un **manual de autoinspección**, que incluirá:

1. Minuta de contrato de trabajo.
2. Protocolo para la erradicación de violencias y acoso en el hogar.
3. Guía de afiliación a la seguridad social.

- e. Inspecciones al sector público: Este conjunto de inspecciones se dirigirá inicialmente a los subsectores de salud, educación y entidades del nivel departamental y municipal, sin perjuicio de incluir de manera posterior los demás sectores del ámbito público. Su propósito será verificar el cumplimiento de las condiciones de trabajo digno y decente, conforme a la normativa vigente, con especial atención a la formalización laboral, al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, a la protección de la libertad sindical y a la prevención y atención de situaciones de violencia laboral. En todo momento se garantizará la aplicación de un enfoque diferencial y de género.

Artículo 8. Fuentes de Información. Para efectos de la programación, priorización y ejecución de las visitas de inspección, se consideran como fuentes de información los expedientes que cada integrante de la inspección tiene a su cargo, así como quienes que se asignen mediante reparto de casos nuevos. De igual forma, constituirán fuentes de actuación los casos que surgen a partir de los hallazgos que se evidencien durante las visitas que se realicen en el marco de los cinco ejes estratégicos de inspección descritos anteriormente, y todo accidente de trabajo grave y/o mortal que sean reportados al Ministerio de Trabajo, esto incluirá aquellos que sean de público conocimiento.

Continuación de la Resolución: "Por medio del 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"

Artículo 9. 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:

1. Identificación Institucional del Equipo de Inspección

El equipo de inspección deberá presentarse en los centros de trabajo debidamente identificado con todos los elementos de carácter institucional, tales como carné oficial, chaleco, elementos de protección personal (EPP), entre otros que acrediten su pertenencia al Ministerio del Trabajo.

En relación con la identificación institucional de los inspectores, se proveerá la producción e implementación de un documento con código QR, el cual permitirá la verificación de la identidad del equipo de inspección. En tanto dicho mecanismo entra en funcionamiento, la autenticidad y verificación de los datos personales y de identificación de los funcionarios podrá realizarse a través de la página web del Ministerio del Trabajo. Esta medida reviste especial relevancia en el marco del programa "Inspección a la Casa", en tanto contribuye a fortalecer la confianza ciudadana y legitimidad institucional en el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control.

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, la cual reconoció la legalidad y legitimidad de este tipo de actuaciones como mecanismo válido de inspección, vigilancia y control, siempre que se respeten los límites y garantías previstos en el ordenamiento jurídico. El factor sorpresa constituye un elemento esencial para garantizar la eficacia y el valor probatorio de la inspección.

3. Implementación de las medidas preventivas.

Cuando, en ejercicio de sus funciones, la Inspección del Trabajo advierta durante una visita de inspección la existencia de un perjuicio irremediable para las personas trabajadoras o las organizaciones sindicales, o una situación que comprometa la vida, salud o seguridad de los trabajadores, el equipo de inspección estará obligado a ordenar, mediante oficio, la adopción inmediata de las medidas preventivas necesarias para garantizar la protección de los derechos laborales y la integridad de las personas afectadas.

Dichas medidas deben estar orientadas a prevenir y evitar cualquier actuación, omisión o práctica que pueda afectar o poner en riesgo los derechos fundamentales de las personas trabajadoras o de sus organizaciones sindicales.

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

- a. Suspensión de actividades peligrosas que pongan en riesgo la salud o seguridad de los trabajadores.

Continuación de la Resolución: "Por medio del 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"

- b. Reubicación temporal de personal en caso de condiciones laborales inadecuadas.
- c. Exigencia de entrega inmediata de elementos de protección personal (EPP).
- d. Corrección de condiciones físicas del lugar de trabajo (iluminación, ventilación, señalización, etc.).
- e. Garantía de acceso a servicios de salud ocupacional y atención psicológica.
- f. Implementación urgente de protocolos de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
- g. Solicitar cesen los acuerdos voluntarios de retiro masivos de las personas trabajadoras cuando pueden constituirse en despidos masivos sin autorización del Ministerio del Trabajo
- h. Solicitar cesen los actos atentatorios contra la libertad sindical cuando estos ponen en riesgo la existencia del sindicato


Artículo 10. 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 ejes estratégicos, las Direcciones Territoriales (DT), y las Oficinas Especiales podrán solicitar al nivel central las comisiones necesarias para su realización; no obstante estas solicitudes estarán sujetas a la disponibilidad presupuestal y a la evaluación por parte del nivel central de la pertinencia y relación con el plan de Inspección. 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 11. Vigencia. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los

07 NOV 2025



ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

Proyectó: Luisa Fernanda Niño/ Rosalba Pabón Gamarra

Revisó: Daniel Mauricio Quiceno/ Sandra Milena Muñoz Cañas

Aprobó: Camile Andrea Bohórquez Rueda/ Sandra Milena Muñoz Cañas