Trabajo	**FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA**

Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo
Fecha (dd/mm/aa):	octubre de 2026
Proyecto de Decreto/Resolución:	*Por el cual se modifican los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015, en relación con la graduación de la multa por despido retaliatorio asociado al acoso sexual y la competencia para su imposición*

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Marco normativo y necesidad de revisión

La Ley 2365 de 2024 reconoce la prevención, atención y protección frente al acoso sexual en el contexto laboral. Su artículo 14 protege la continuidad de la víctima denunciante, contempla garantías para testigos y establece consecuencias para la terminación del vínculo en los supuestos que define. El parágrafo crea una multa entre uno y cinco mil salarios mínimos legales diarios vigentes y ordena reglamentar su aplicación con criterios de razonabilidad relacionados con el tamaño de la empresa. La garantía tiene fuente legal y no depende de la permanencia de una determinada tabla reglamentaria.

El Decreto 405 de 2025 incorporó el Capítulo 7 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. La presente intervención se concentra en los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5. El primero divide la escala de la multa en cuatro franjas por tamaño empresarial; el segundo utiliza una referencia a las actuaciones de acoso laboral para identificar al funcionario que tramita la multa por despido relacionado con acoso sexual. La revisión identifica dos hallazgos y permite conservar las demás disposiciones del capítulo.

La diferencia entre acoso laboral y acoso sexual tiene consecuencias prácticas. Pueden concurrir hechos y medidas de protección, pero las conductas, la competencia y las consecuencias de la Ley 1010 de 2006 no se integran automáticamente con las de la Ley 2365 de 2024. La multa administrativa tampoco decide por sí misma reintegro, indemnización, ineficacia de la terminación u otros derechos individuales reservados a la jurisdicción.

El examen es preventivo y sirve de fundamento a una decisión reglamentaria. Los hallazgos distinguen contradicciones materiales, problemas competenciales, riesgos de interpretación y defectos de técnica normativa. No equivalen a una sentencia de nulidad, ni permiten afirmar que todos los apartes revisados hayan producido por sí mismos una lesión individual.

1.1.2 Antecedentes de diálogo social y revisión normativa

En el marco del diálogo social adelantado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, los Decretos 405 de 2025 y 581, 660, 720, 991, 992, 993 y 1040 de 2026 fueron puestos en conocimiento de sus integrantes en la sesión extraordinaria del 1 de octubre de 2026, con el propósito de propiciar su discusión y recibir observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre su contenido, alcance e implementación.

Las observaciones formuladas respecto de dichos decretos fueron examinadas en la sesión de la Subcomisión de Análisis y Seguimiento de Decretos y Leyes del 13 de octubre de 2026, escenario en el cual se puso de presente la necesidad de revisar las disposiciones reglamentarias y verificar su conformidad con las normas superiores. Las observaciones sobre los decretos vigentes constituyen un insumo para la propuesta de ajuste desarrollada en esta memoria, orientada a fortalecer la seguridad jurídica, precisar el alcance de la

reglamentación y preservar las garantías de las personas trabajadoras, dentro de las competencias constitucionales y legales del Gobierno nacional.

1.1.3 Cuadro comparativo de disposiciones y problemas de validez

Decreto 405 de 2025. Las dos primeras columnas reproducen apartes literales y las negrillas destacan el contraste; los corchetes indican omisiones. La tercera describe el hallazgo y la respuesta con la numeración del nuevo proyecto individual. En defectos de identificación o duplicación no se afirma una contradicción sustantiva directa con la norma superior.

Disposición reglamentaria objeto de revisión	Norma constitucional o de rango legal de contraste	Descripción del hallazgo y respuesta del proyecto
Hallazgo 1 **Art. 1** **DUR 2.2.9.7.3** **Tabla de multas** **Artículo 2.2.9.7.3 (aparte pertinente)** "Para aplicar la sanción a una unidad de explotación económica o a varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica (empresa) se aplicará la siguiente tabla: Tamaño de la Empresa Monto de la sanción Microempresa De 1 a 1250 salarios mínimos legales diarios vigentes Pequeña **De 1251 a 2500** salarios mínimos legales diarios vigentes Mediana **De 2501 a 3750** salarios mínimos legales diarios vigentes Grande **De 3751 a 5000** salarios mínimos legales diarios vigentes La definición de micro, pequeña, mediana y gran empresa a la que hace referencia esta norma, se encuentra regulada en la Ley 590 de 2000 y Decreto número 957 de 2019 o en las que las modifiquen, aclaren o adicionen."	Ley 2365 de 2024 artículo 14 parágrafo "PARÁGRAFO. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa **entre 1 y 5000** salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los **criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño** de la empresa." Ley 1610 de 2013 artículo 12 encabezado y numerales 1 2 3 y 6 "ARTÍCULO 12. GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES. Las sanciones se graduarán atendiendo a los siguientes criterios: 1. **Daño o peligro** generado a los intereses jurídicos tutelados. 2. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero. 3. **Reincidencia** en la comisión de la infracción. [...] 6. **Grado de prudencia y diligencia** con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes."	Riesgo de exceso en la graduación. La tabla divide el rango legal de 1 a 5.000 salarios mínimos diarios en cuatro franjas cerradas, con mínimos de 1.251, 2.501 y 3.751 según el tamaño empresarial. La autorización para atender al tamaño de la empresa no elimina la valoración de gravedad, daño, culpabilidad y demás criterios aplicables. Debe evitarse que el tamaño imponga una multa mínima desproporcionada para el caso concreto. **Respuesta del proyecto separado.** Artículo 1; graduación y rango legal.
Hallazgo 2 **Art. 1** **DUR 2.2.9.7.5** **Autoridad competente** **Artículo 2.2.9.7.5** "Artículo 2.2.9.7.5. Corresponde al Ministerio del Trabajo, por intermedio de la inspección del trabajo que conocen las actuaciones	Ley 2365 de 2024 artículo 14 parágrafo "PARÁGRAFO. El despido efectuado en el trámite de un proceso por **acoso sexual** en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja se presume como retaliación, causal de despido injustificado y dará lugar a una multa entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Esta multa será	Problema de delimitación competencial. La disposición atribuye la multa especial a funcionarios que conocen actuaciones de acoso laboral, aunque la conducta sancionada es el despido retaliatorio asociado al acoso sexual. Debe diferenciarse esta multa

relacionadas con el **acoso laboral**, adelantar los procedimientos administrativos sancionatorios derivados del despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral y/o dentro de los seis meses siguientes a la interposición de la queja e imponer la sanción correspondiente. Esta multa se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT)."	reglamentada dentro de los 6 meses siguientes por el Ministerio del Trabajo atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa." Ley 1010 de 2006 artículo 12 inciso 1 "ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. Corresponde a los **jueces de trabajo** con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las **medidas sancionatorias** que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares."	administrativa de las sanciones por acoso laboral cuya imposición corresponde al juez laboral o a la autoridad disciplinaria. La coincidencia de hechos no unifica los regímenes ni sus autoridades. **Respuesta del proyecto separado.** Artículo 2; competencia y garantías de la víctima.

1.2 Problema regulatorio y objetivo de la intervención

El problema consiste en que el tamaño de la empresa puede convertirse, mediante franjas cerradas, en un mínimo sancionatorio obligatorio que impida ponderar la gravedad y las circunstancias probadas. Para una empresa grande, por ejemplo, la tabla parte de 3.751 salarios mínimos diarios, aunque otros criterios legales conduzcan a una cuantía menor. A la inversa, una individualización deficiente podría producir una multa incapaz de disuadir la retaliación. El objetivo exige corregir ambos riesgos y conservar una respuesta efectiva dentro del intervalo legal.

Se propone vincular la cuantía a una motivación individual que valore el tamaño y la capacidad económica con información idónea, junto con los criterios de la Ley 1610 de 2013 y del CPACA que correspondan. También se identifica la competencia de la inspección para la multa especial, se preserva su destinación legal y se aclara que la víctima mantiene sus acciones y puede intervenir como tercera interesada cuando concurran los presupuestos legales.

1.3 Alternativas y necesidad de una intervención normativa

Conservar las franjas ofrece uniformidad aparente, pero mantiene mínimos diferentes dentro de un rango que el legislador configuró de manera unitaria. Una circular que invite a apartarse de la tabla no puede modificar un decreto y trasladaría la contradicción al funcionario que decide. Derogar todo el capítulo sería más amplio de lo necesario, pues retiraría reglas que no requieren corrección. La modificación de dos artículos resuelve los hallazgos sin eliminar el procedimiento ni la infracción.

La solución no obliga a imponer la multa mínima ni a ignorar el tamaño empresarial. Exige explicar la suma elegida, la incidencia de la capacidad económica y los hechos que hacen necesaria una respuesta disuasoria. La información contable y financiera se admite conforme a las obligaciones y posibilidades del investigado; no se reemplaza la apreciación probatoria por una lista exclusiva de documentos.

1.4 Alcance de las medidas propuestas

La intervención se concreta en las siguientes disposiciones del proyecto individual. Las modificaciones del DUR conservan los identificadores que señala cada orden dispositiva; su alcance no se deduce del número del decreto de origen.

Artículo 1. Modificación del artículo 2.2.9.7.3 del Decreto 1072 de 2015.

Artículo 2. Modificación del artículo 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015.

Los artículos 3, 4 y 5 contienen, respectivamente, tránsito normativo y garantías, seguimiento y evaluación y vigencia con identificación de las afectaciones. La evaluación prevé un balance dentro de doce meses y revisión dentro de veinticuatro meses; esos informes no crean potestades ni obligaciones nuevas para particulares por vía de instrucciones.

1.5 Oportunidad seguridad jurídica y revisión temprana

El Decreto 405 fue expedido en 2025. La oportunidad de esta revisión deriva de los dos problemas identificados y de la posibilidad de corregirlos sin retirar el resto del procedimiento. Para la fecha probable de expedición deberá verificarse si otra reglamentación de la misma materia dentro del año anterior activa el parágrafo 2 del artículo 2.1.2.3.3 del Decreto 1081. La justificación no consiste en alternar políticas sin explicación, sino en hacer coherentes cuantía, motivación y competencia.

El expediente individual responde a una materia delimitada, con parámetros legales, destinatarios y efectos propios. La coordinación debe evitar duplicidades y remisiones a proyectos aún no expedidos, conforme a los principios de coherencia y racionalidad normativa. La separación facilita identificar la decisión y sus responsables, sin dispensar la motivación de cada medida ni convertir la multiplicación de instrumentos en una finalidad autónoma.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

Los efectos recaen sobre los empleadores privados y las actuaciones administrativas comprendidos en el ámbito vigente del Capítulo 7, las autoridades de inspección legalmente competentes y las víctimas o testigos a quienes correspondan las garantías legales. La modificación no amplía por sí sola ese ámbito a sujetos o procedimientos distintos. Los jueces y las autoridades disciplinarias mantienen las atribuciones que les reconocen sus fuentes propias.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Competencia y fundamento de las medidas

La habilitación específica reside en el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, desarrollado mediante la potestad presidencial del artículo 189.11 de la Constitución. Los artículos 485 y 486 del CST y la Ley 1610 de 2013 delimitan la actuación inspectora. La competencia de reglamentar el cálculo no incluye crear otro supuesto de infracción, modificar el máximo legal o atribuir a la administración decisiones judiciales sobre el vínculo.

El artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y, en lo pertinente, el artículo 50 del CPACA permiten graduar la respuesta según los criterios legalmente aplicables. El tamaño debe ser considerado porque la ley especial así lo exige; la revisión cuestiona su utilización como determinante automático de un mínimo, sin afirmar que toda diferenciación por tamaño sea ilegítima. La motivación propuesta hace verificable esa ponderación y conserva control administrativo y judicial.

La identificación funcional de la autoridad evita asimilar la multa por retaliación a las sanciones del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006. La víctima conserva las garantías de reserva y no confrontación de la Ley 2365, así como la intervención del artículo 38 del CPACA cuando corresponda. El pago al fondo público no repara por sí mismo el daño individual ni extingue las pretensiones que puedan hacerse valer ante otra autoridad.

La potestad reglamentaria permanece mientras rija la ley y no requiere una autorización expresa para cada detalle, pero sí contenido legal previo y respeto de las reservas constitucionales. La Sentencia C-1005 de 2008 no habilita al reglamento para reemplazar opciones legislativas. La administración modifica o deroga su

regulación por el mecanismo competente; esa decisión tiene alcance distinto de una declaración judicial de nulidad.

3.2 Inventario normativo y operación de modificación

El presente decreto rige a partir del día siguiente al de su publicación y modifica los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015. Las demás disposiciones del Capítulo 7 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 de dicho decreto conservan su vigencia.

El cuadro de antecedentes identifica las normas superiores y los apartes del texto objeto de revisión; el apartado 1.4 enlaza cada operación con el artículo del proyecto. La versión definitiva deberá cotejar el inventario y las decisiones judiciales aplicables al momento de la expedición. La derogatoria de un acto modificatorio no se utiliza como mecanismo de restablecimiento automático de versiones anteriores; donde procede, el proyecto incorpora una redacción expresa.

3.3 Jurisprudencia relevante y alcance de su utilización

La Sentencia C-1005 de 2008 delimita el ejercicio de la potestad reglamentaria; las Sentencias C-038 de 2004 y C-228 de 2011 orientan el examen de progresividad. Estos precedentes proporcionan criterios de análisis y no constituyen un pronunciamiento de invalidez del Decreto 405 de 2025.

3.4 Coherencia con instrumentos internacionales

La igualdad, el derecho al trabajo y la protección frente a represalias se interpretan en armonía con los instrumentos internacionales aplicables y con el artículo 93 constitucional. El PIDESC sustenta el examen de progresividad; los convenios de la OIT aplicables sobre igualdad y discriminación orientan la protección. Ningún compromiso internacional permite ampliar por reglamento la infracción o las competencias sancionatorias fuera de su fuente legal.

3.5 Tránsito normativo confianza legítima y situaciones anteriores

La presunción de legalidad de los actos y las reglas de tránsito impiden convertir el cambio en una cancelación automática de decisiones particulares. El proyecto preserva las situaciones que deban reconocerse conforme a su fuente válida y dispone examen individual. No garantiza la permanencia indefinida de toda expectativa reglamentaria, ni desconoce que la confianza legítima puede exigir información y medidas de adaptación. La revisión de actos particulares se somete a los artículos 93 a 97 del CPACA cuando corresponda y a los procedimientos especiales, con participación y defensa.

En actuaciones sancionatorias debe determinarse la norma temporalmente aplicable y la favorabilidad cuando proceda; en protección o prestaciones no se trasladan mecánicamente esas reglas como causa de extinción. La transición no valida una orden sin competencia ni elimina una garantía que conserva fuente legal. Los efectos particulares requieren hechos, fundamento y decisión de la autoridad competente.

3.6 Publicidad coordinación y soportes de expedición

El proyecto y esta memoria deberán someterse a consulta en los términos del artículo 2.1.2.5.1.4 del Decreto 1081, para firma presidencial, el mínimo ordinario es de quince días calendario desde el día calendario siguiente a la publicación. No se motiva en esta memoria una reducción excepcional. El expediente debe integrar agenda regulatoria, evidencia de publicación, observaciones y respuestas y certificación por el competente; no se afirman cumplidos por haber sido previstos.

El proyecto corresponde a la competencia del sector Trabajo; la coordinación con otras entidades procederá sobre los efectos propios de sus funciones, sin convertir esa consulta en atribución de competencias nuevas.

La memoria será suscrita por la jefatura jurídica y los responsables designados conforme al artículo 2.1.2.3.6 del Decreto 1081.

Deberán determinarse la metodología de análisis de impacto normativo exigible, la incidencia sobre libre competencia y la eventual creación o modificación de trámites, con los soportes y conceptos que correspondan. La materia laboral no se trata como una exención automática de esas verificaciones. El proyecto no establece un reglamento técnico de productos ni una medida sanitaria o fitosanitaria; un cambio de alcance obliga a revisar esa conclusión.

3.7 No regresividad y protección de garantías

Los artículos 25, 48 y 53 de la Constitución y el principio de progresividad del PIDESC obligan a examinar el nivel de protección alcanzado. Las Sentencias C-038 de 2004 y C-228 de 2011 exigen identificar un eventual retroceso: si existe, opera una prohibición prima facie y corresponde justificarlo con razones imperiosas, estudio cuidadoso de alternativas y proporcionalidad, preservando derechos adquiridos y principios mínimos. Debe acreditarse una finalidad constitucional de particular importancia y que no exista una alternativa igualmente eficaz menos lesiva; no basta invocar simplificación o ahorro en abstracto. Su doctrina no atribuye al Ejecutivo la libertad de configuración propia del legislador ni permite reglamentar contra la ley.

El juicio no se agota en la cantidad de artículos que permanecen, en la conservación nominal de un derecho o en afirmar que la disposición retirada tenía problemas de validez. Deben valorarse cobertura, acceso, prestaciones, eficacia de protección y efectos sobre grupos en situación de vulnerabilidad. La corrección de legalidad es una finalidad relevante y un límite obligatorio, pero no demuestra por sí sola ausencia de consecuencias regresivas. El análisis específico que sigue relaciona la medida con las garantías y salvaguardas del articulado.

El punto de comparación comprende la protección legal contra el despido retaliatorio y la eficacia práctica del régimen sancionatorio vigente. La modificación mantiene la conducta sancionada, la escala de uno a cinco mil salarios mínimos diarios, la presunción legal y las garantías de continuidad y de protección a testigos. No incorpora una carga adicional para que la víctima active las medidas legales ni reduce sus acciones judiciales.

La eliminación de mínimos por tamaño puede conducir a multas inferiores a las que resultaban de algunas franjas. Ese efecto merece examen, aunque el producto de la multa tenga destinación pública y no constituya una acreencia de la víctima. La finalidad disuasoria integra la protección y no puede descartarse con el argumento de que toda sanción es ajena a los derechos laborales. Por ello la nueva regla exige valorar capacidad económica, gravedad y demás criterios, y motivar una cuantía eficaz en cada expediente.

La finalidad constitucional es asegurar una sanción legal, proporcionada y aplicable, junto con el derecho de la víctima a denunciar sin represalias. La modificación es idónea porque permite relacionar cuantía y hechos probados; es necesaria porque una instrucción interna no corrige la tabla y la derogatoria total afectaría más disposiciones. La ponderación conserva el máximo y la posibilidad de sanciones severas cuando se justifiquen, a la vez que evita mínimos automáticos que puedan desconocer circunstancias del caso.

La garantía frente al acoso sexual continúa por las medidas de los artículos 13 y 14 de la Ley 2365, la protección de testigos y las vías judiciales, administrativas y disciplinarias que resulten procedentes. La multa no sustituye el reintegro o las reparaciones legalmente reconocibles. Delimitar al funcionario competente busca reducir remisiones improcedentes y decisiones que puedan perder eficacia por falta de competencia.

La transición del artículo 3 impide asumir que la modificación revoca actos particulares en firme o extingue todas las actuaciones. Cada expediente exige determinar el régimen temporal, la competencia y la

favorabilidad sancionatoria cuando proceda. La protección actual de la víctima no puede suspenderse mientras se decide ese problema ni condicionarse al mantenimiento de una franja anterior.

En este diseño no se reduce el contenido legal del derecho ni se suprime el instrumento sancionatorio. La conclusión sobre conservación material de la protección exige comprobar su aplicación: el seguimiento debe identificar multas inmotivadas, sanciones meramente nominales o demoras que desincentiven denunciar. Los informes de doce y veinticuatro meses permiten revisar esos efectos, sin autorizar a una guía a reconstruir subrangos obligatorios.

4. IMPACTO ECONÓMICO, FINANCIERO, FISCAL Y ADMINISTRATIVO

El efecto económico directo depende de la individualización de las multas. No es posible afirmar, sin datos de expedientes, que el recaudo aumentará o disminuirá: se mantiene el mismo máximo y se retiran mínimos por tamaño. La comparación deberá distinguir cuantía, gravedad, tipo de empresa y firmeza de las decisiones. Una eventual variación del ingreso del FIVICOT requiere valoración por la dependencia competente y no justifica sanciones dirigidas a una meta de recaudo.

La inspección deberá ajustar formatos de motivación, orientación y capacitación, utilizando los sistemas existentes. Para las víctimas se espera mayor claridad de rutas y conservación de remedios; esos efectos deberán verificarse con tiempos de atención y resultados. La memoria no atribuye al proyecto una reducción ya demostrada del acoso ni presenta estimaciones fiscales que no provengan de información validada.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

El proyecto no ordena apropiaciones, crea un fondo o establece una nueva prestación. Su implementación y el eventual efecto sobre los ingresos del FIVICOT deben ser examinados por las dependencias presupuestales competentes. Si de ese análisis deriva la exigibilidad de viabilidad o disponibilidad del Ministerio de Hacienda, el soporte deberá incorporarse antes de la expedición; la ausencia de cuantificación no equivale a costo cero.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN

La regulación no autoriza obras, aprovechamiento de recursos naturales, intervención de bienes de interés cultural ni cambios de uso del suelo. Por su objeto de ajuste laboral y administrativo no se identifica un impacto ambiental o patrimonial directo que requiera una medida sectorial específica. Las actividades económicas de los destinatarios conservan sus obligaciones ambientales y culturales; el proyecto no modifica licencias o competencias en esas materias.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS, EVIDENCIAS Y SOPORTES QUE SUSTENTAN EL PROYECTO NORMATIVO

7.1 Evidencia utilizada y validaciones necesarias

La necesidad jurídica se sustenta en el texto del Decreto 405 de 2025, el inventario legal y el cuadro de 2 hallazgos incorporado en antecedentes, contrastados con el articulado del proyecto individual. Los extractos permiten examinar el defecto específico; no se extrapolan a la invalidez de todo contenido no cuestionado. Las decisiones judiciales se emplean con el alcance señalado en el apartado 3.3.

El análisis de efectos es cualitativo. Antes de la expedición deberán integrarse los datos institucionales requeridos para dimensionar costos, población y situaciones anteriores, junto con las observaciones de interesados y las validaciones de las áreas técnicas. La falta de un dato no se sustituye por una cifra estimada sin fuente ni permite afirmar impacto nulo. Esta memoria y el cuadro no reemplazan el AIN que resulte obligatorio conforme al artículo 2.1.2.3.1 del Decreto 1081 y la metodología aplicable.

7.2 Seguimiento y evaluación

El artículo de seguimiento del proyecto dispone un balance de aplicación dentro de doce meses y evaluación dentro de veinticuatro. La dependencia competente consolidará la información disponible con protección de datos y participación de los interesados, sin crear por una guía reportes nuevos para particulares. La evaluación debe contrastar cumplimiento y acceso efectivo, y no solo contar actos emitidos. Se proponen los siguientes indicadores:

a) Cuantía y motivación de multas por tamaño empresarial y gravedad, con datos anonimizados.
b) Tiempo entre queja, protección y decisión, distinguiendo la ruta administrativa de la judicial.
c) Decisiones modificadas o anuladas por falta de motivación o competencia.
d) Intervención, reserva y no confrontación de víctimas y dificultades reportadas.

Los numerales 1 a 8 del contenido mínimo del artículo 2.1.2.3.3 se desarrollan en antecedentes, alternativas, alcance, destinatarios y competencia; los numerales 9 a 11, en viabilidad, jurisprudencia e instrumentos internacionales; los numerales 12 y 13, en el apartado 6; los numerales 14 y 15, en impactos y presupuesto; y el numeral 16, en transición, no regresividad, consulta y seguimiento. La integración de soportes se identifica en la relación final.

7.3 Fuentes normativas y jurisprudenciales

Los extractos del cuadro se identifican por artículo y corresponden a las fuentes indicadas. Los enlaces siguientes permiten consultar los textos oficiales; los precedentes generales se utilizan con el alcance explicado en la viabilidad jurídica.

Decreto 405 de 2025

Constitución Política

Código Sustantivo del Trabajo

Decreto 1072 de 2015

Decreto 1081 de 2015 con la sustitución del Decreto 385 de 2026

Ley 2365 de 2024

Ley 1010 de 2006

Ley 1610 de 2013

Ley 1437 de 2011

Sentencia C-1005 de 2008

Sentencia C-038 de 2004

Sentencia C-228 de 2011

La relación de soportes distingue documentos elaborados y actuaciones institucionales que deben acreditarse. No certifica consultas, conceptos, financiación o aprobaciones que correspondan a otros funcionarios.

ANEXOS:	
Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria	X
Concepto(s) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	N/A
Informe de observaciones y respuestas	X
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio	N/A
Concepto de aprobación de nuevos trámites o modificación estructural de trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública	N/A
Otro: soportes técnicos e institucionales de implementación, matriz de evidencia y demás documentos señalados en el numeral 7	X
Proyecto de decreto con epígrafe y articulado correspondiente	X
Análisis de impacto normativo conforme a metodología exigible	X
Soporte de impactos y Hacienda cuando se requiera	N/A

Aprobó:

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección
Ministerio del Trabajo

Vo. Bo.

Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo