



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO () DE 2026

Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 57, 115, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo; de los artículos 15, 17 y 18 de la Ley 2466 de 2025, y de las Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008 y 2365 de 2024, y

CONSIDERANDO:

Que los artículos 13, 25, 29, 43 y 53 de la Constitución Política exigen prevenir y atender la violencia y la discriminación en el trabajo, proteger la igualdad y asegurar el debido proceso. La protección de las víctimas y la garantía de una actuación imparcial deben cumplirse de manera concurrente, sin que la atención preventiva se confunda con una declaración anticipada de responsabilidad.

Que el numeral 11 del artículo 189 constitucional permite desarrollar los deberes legales de prevención y actuación. Conforme a la Sentencia C-1005 de 2008 de la Corte Constitucional, el reglamento no puede sustituir los elementos de cada régimen, crear infracciones o modificar competencias y procedimientos reservados a la ley.

Que la Ley 1010 de 2006 regula el acoso laboral dentro de su ámbito; la Ley 2365 de 2024 establece medidas frente al acoso sexual en el contexto laboral; la Ley 1257 de 2008 contempla garantías frente a las violencias contra las mujeres, y la Ley 2466 de 2025 incorpora obligaciones y protección frente a violencia, acoso y discriminación. La articulación de esas fuentes debe facilitar su aplicación sin hacer idénticos sus presupuestos.

Que el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025 comprende personas y contextos de trabajo de alcance amplio, incluidos supuestos que no dependen de una relación laboral formal. Ese ámbito protector no convierte todas las conductas en acoso laboral de la Ley 1010 ni permite trasladar automáticamente sanciones, competencias o términos de una fuente a otra.

Continuación del Decreto: *“Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral”.*

Que el Decreto 1040 de 2026 incorporó el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. La revisión identificó necesidades de ajuste en la diferenciación de regímenes, las reglas de prueba, las garantías contra retaliación, las condiciones de salud y evaluación, las competencias sancionatorias y la identificación de fuentes y artículos.

Que la subordinación, la jerarquía, la sujeción o una posición de poder pueden resultar relevantes para comprender los hechos y valorar sus circunstancias. Su existencia no constituye, por sí sola, una conducta ilícita o una presunción general de responsabilidad sancionatoria. El examen debe atender los elementos del régimen aplicable, la ausencia de consentimiento cuando sea pertinente y los contextos de coerción, sin estereotipos ni exigencias probatorias incompatibles con la ley.

Que el enfoque de género y la debida diligencia son exigibles en la prevención y atención del acoso sexual y de las violencias basadas en género. Su aplicación requiere valoración contextual y conjunta de la prueba y protección frente a la revictimización; no equivale a establecer que toda duda sobre los hechos deba resolverse mediante una declaración de responsabilidad.

Que la favorabilidad en la aplicación de normas y el principio in dubio pro operario cumplen funciones jurídicas diferentes de la acreditación de los hechos. Las reglas legales especiales y los criterios jurisprudenciales sobre carga de la prueba o discriminación deben observarse cuando concurren sus presupuestos, sin extender indiscriminadamente una inversión de carga a todos los procedimientos administrativos, disciplinarios, internos o judiciales.

Que la precisión probatoria no exige a la víctima aportar pruebas directas imposibles ni impide valorar indicios o aplicar las reglas especiales que correspondan. Su propósito es evitar que una fórmula reglamentaria uniforme reemplace el examen del caso o desplace las garantías propias del procedimiento. La adopción de medidas preventivas legalmente autorizadas no requiere convertir previamente la queja en una decisión sancionatoria.

Que las garantías contra retaliación de la Ley 1010 de 2006 y de la Ley 2365 de 2024 tienen presupuestos y efectos que deben conservarse de manera diferenciada. En acoso sexual no puede incorporarse como requisito general de protección inicial una verificación previa exigida para otro régimen, ni puede omitirse la extensión legal a quienes sirvan como testigos o las excepciones y reglas probatorias previstas por la ley.

Que la delimitación de esas garantías evita tanto restringir una protección ya reconocida como crear un fuero reglamentario general por cualquier queja de violencia. Las autoridades y los empleadores deben identificar el supuesto aplicable y actuar oportunamente, sin exigir a la persona afectada elegir una sola ruta cuando los hechos permitan la concurrencia de garantías legales.

Que el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024 reconoce medidas de protección y condiciones específicas para su adopción, incluidas las solicitudes de la víctima y los términos correspondientes. El decreto debe mantener la no confrontación y la atención emocional y psicológica a cargo de los sujetos legalmente obligados, sin convertir la recepción de una queja en una atribución indiferenciada de facultades públicas a empleadores, contratantes o administradoras.

Continuación del Decreto: *“Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral”.*

Que las incapacidades, restricciones médicas y ajustes razonables deben cumplirse conforme a los regímenes de trabajo, seguridad social y empleo público que correspondan. Un concepto de una entidad promotora de salud no constituye por sí solo una decisión de suspensión de la evaluación del desempeño. La protección de la salud exige identificar las adaptaciones y la autoridad competente, sin atribuir al dictamen un efecto general no establecido por la fuente que regula la evaluación.

Que se conservan las obligaciones de atención a órdenes de protección y las garantías de reubicación previstas por el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de las modificaciones de la Ley 2466 de 2025. La eliminación de una suspensión automática de evaluación no autoriza desconocer una incapacidad, imponer exigencias incompatibles con una restricción médica o ignorar una medida de protección válidamente dispuesta.

Que la recepción de reportes debe ser accesible y preservar los datos sensibles. La información sobre la posibilidad de acudir a la Fiscalía y la remisión de la queja a solicitud de la víctima de acoso sexual deben cumplir la Ley 2365 de 2024, sin convertir la denuncia penal en condición general para activar medidas laborales de protección cuando la ley no la exija.

Que la intimidad, la honra y la protección de datos deben armonizarse con los derechos de las víctimas a visibilizar lo ocurrido y con los deberes de información legalmente establecidos. La publicación de cifras agregadas o anonimizadas no autoriza revelar datos sensibles, y la reserva no puede utilizarse para impedir una queja o desconocer las obligaciones de reporte que correspondan.

Que el procedimiento contractual contemplado en el artículo 20 de la Ley 2365 de 2024, con su remisión al artículo 17 de la Ley 1150 de 2007, tiene un ámbito específico. No puede convertirse en el procedimiento general de todas las multas laborales ni confundirse con la multa por despido retaliatorio, con las sanciones judiciales por acoso laboral o con el régimen disciplinario aplicable a servidores públicos.

Que la inspección conserva las atribuciones que le otorgan el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1610 de 2013, mientras los empleadores, contratantes, administradoras y demás autoridades mantienen las obligaciones o competencias que la ley les asigna. La delimitación evita órdenes que sustituyan decisiones judiciales y permite identificar a quién corresponde adoptar cada medida y responder por su incumplimiento.

Que la duplicación del identificador 2.2.1.8.3.4 y las referencias a una Ley 1010 de 2008 o a un artículo 2365 de 2024 dificultan conocer y aplicar la disposición pretendida. La nueva estructura utiliza identificadores diferentes para cada artículo y las denominaciones correctas de las leyes, sin atribuir a una corrección numérica el efecto de crear una competencia o una sanción.

Que la Ley 2528 de 2025 aprobó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y su artículo segundo distingue esa aprobación del perfeccionamiento del vínculo internacional. La ley aprobatoria no demuestra por sí sola la ratificación ni la entrada en vigor internacional; las obligaciones aquí desarrolladas se apoyan en las fuentes internas vigentes, sin anticipar por reglamento los efectos que correspondan al instrumento internacional.

Continuación del Decreto: *“Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral”.*

Que la Sentencia C-228 de 2011 de la Corte Constitucional exige examinar las modificaciones que reduzcan la protección social. La subrogación conserva el ámbito protector legal, las rutas de atención, las medidas contra retaliación, las obligaciones de prevención y el acceso a las autoridades. Distinguir las fuentes y los procedimientos permite aplicar esas garantías con sus presupuestos, sin eliminarlas por diferencias en la denominación inicial de la queja.

Que el examen de no regresividad exige verificar las consecuencias de cada ajuste. Se preservan las reglas especiales de prueba y la jurisprudencia aplicable, se retira una presunción general no delimitada, se conserva la protección de salud dentro de sus competencias y se mantienen los remedios y las sanciones legales. La nueva redacción no autoriza exigir una decisión penal previa ni desatender una solicitud de protección que tenga fundamento legal.

Que sustituir integralmente el capítulo es necesario para evitar que definiciones comunes, presunciones y consecuencias de regímenes diferentes sigan conectadas mediante remisiones ambiguas. Una circular no puede alterar esos contenidos y la corrección de referencias aisladas no resuelve la confusión material. La regulación se organiza en fuentes, prevención y protección y actuación institucional, de manera que pueda aplicarse con autonomía frente a otros proyectos de revisión.

Que el tránsito normativo debe respetar las medidas protectoras que mantengan sustento legal, las situaciones consolidadas y el debido proceso. La subrogación no dispone el archivo general de quejas ni la revocatoria automática de decisiones particulares; las actuaciones deberán reconducirse al régimen competente sin interrumpir injustificadamente la protección que corresponda a la persona afectada.

Que las directrices del Decreto 1081 de 2015, sustituidas en lo pertinente por el Decreto 385 de 2026, exigen precisión, coherencia y seguimiento. La evaluación de la nueva regulación deberá identificar barreras de acceso, remisiones inadecuadas y dificultades de coordinación, sin crear mediante guías o protocolos nuevas infracciones, condiciones de denuncia o consecuencias sancionatorias.

Que, 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.

Que 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. Este ejercicio de diálogo y revisión constituye un antecedente de las medidas adoptadas mediante el presente decreto, orientadas 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.

Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011 y en el artículo 2.1.2.5.1.4 del Decreto 1081 de 2015, contenido en el título

Continuación del Decreto: “*Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral*”.

sustituido por el Decreto 385 de 2026, el proyecto del presente decreto y su memoria justificativa fueron publicados para consulta pública, con el propósito de permitir que la ciudadanía y los grupos de interés conocieran su contenido y presentaran opiniones, sugerencias y propuestas alternativas.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1. Subrogación del Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Subróguese el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, el cual quedará así:

Capítulo 8

Prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral

Sección 1

Objeto, fuentes y ámbito de protección

Artículo 2.2.1.8.1.1. Objeto. El presente capítulo articula medidas de prevención, orientación y actuación administrativa frente al acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, violencia y acoso en el mundo del trabajo y discriminación, respetando la definición, el ámbito, las autoridades competentes, los procedimientos y las consecuencias jurídicas establecidos por cada fuente legal aplicable. La protección de violencia y acoso comprenderá a las personas y los contextos definidos por el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, cualquiera sea su situación contractual, incluidos los ámbitos informales, de formación, búsqueda de empleo y comunicaciones relacionadas con el trabajo. Ese ámbito no sustituye los presupuestos particulares de aplicación de cada ley especial.

Artículo 2.2.1.8.1.2. Diferenciación de regímenes. El acoso laboral se rige por la Ley 1010 de 2006 y las normas que la modifiquen o sustituyan. El acoso sexual en el contexto laboral se rige por la Ley 2365 de 2024. Las disposiciones sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y violencia basada en género se aplicarán conforme a la Ley 2466 de 2025, la Ley 1257 de 2008 y las demás fuentes vigentes que resulten aplicables. La discriminación laboral se sujetará a las prohibiciones y mecanismos de protección previstos por la Constitución y la ley.

Parágrafo. Cuando unos mismos hechos puedan configurar supuestos protegidos por distintas disposiciones legales, deberán identificarse y aplicarse las garantías que procedan en cada régimen, sin excluir su concurrencia por la sola denominación de la queja. No podrán trasladarse automáticamente sanciones, términos, presunciones o competencias de una fuente a otra sin habilitación legal. En cualquier caso se preservarán las garantías de la Ley 2365 de 2024 para víctimas de acoso sexual y el debido proceso de las personas investigadas. En lo no previsto por la Ley 2365 de 2024 se aplicará la Ley 1010 de 2006 en los términos de la remisión expresa de su artículo 17.

Artículo 2.2.1.8.1.3. Principios de actuación. Las actuaciones de prevención y atención observarán dignidad humana, igualdad y no discriminación, enfoque de género obligatorio en la prevención y atención del acoso sexual y las violencias basadas en género, confidencialidad, protección de datos, debida diligencia, no retaliación, no revictimización, respeto a la garantía legal de no confrontación,

Continuación del Decreto: “Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral”.

imparcialidad, contradicción y debido proceso. La protección preventiva podrá adoptarse conforme a la ley sin que implique prejuzgar la responsabilidad de la persona señalada.

Artículo 2.2.1.8.1.4. Reglas probatorias. La valoración de los hechos y de las pruebas se efectuará conforme a las reglas legales aplicables y a la jurisprudencia vinculante. El presente capítulo no crea presunciones de responsabilidad, presunciones generales de discriminación ni reglas autónomas de inversión de la carga de la prueba distintas de las establecidas por la Constitución, la ley o la jurisprudencia vinculante en el supuesto concreto.

Artículo 2.2.1.8.1.5. Conciliación y mecanismos alternativos. La procedencia de conciliación, mediación u otros mecanismos alternativos atenderá a las prohibiciones legales, a la naturaleza de los derechos involucrados y a las garantías de protección aplicables. En ningún caso podrán imponerse encuentros, confrontaciones o conciliaciones contrarios a los derechos legalmente reconocidos a las víctimas de acoso sexual o de otras formas de violencia, ni reputarse conciliable una conducta cuya conciliación prohíba la ley. Este reglamento no incorpora nuevas prohibiciones ni habilitaciones autónomas.

Sección 2
Prevención y medidas de protección

Artículo 2.2.1.8.2.1. Políticas y protocolos. Los empleadores y entidades obligados por la ley deberán adoptar políticas, protocolos o rutas de prevención y atención en los términos que correspondan a su naturaleza y al régimen aplicable. Estos instrumentos identificarán canales de recepción, autoridades internas, medidas de protección, reglas de confidencialidad y mecanismos de remisión, sin crear infracciones o sanciones distintas de las previstas por la ley.

Artículo 2.2.1.8.2.2. Recepción de reportes o quejas. Los canales institucionales permitirán la presentación de quejas por los medios accesibles legalmente admisibles, incluidos los medios verbales y electrónicos cuando corresponda, y preservarán la reserva de los datos sensibles. La recepción no exige denuncia penal previa como condición general cuando la ley no la requiera, ni equivale a una declaración de responsabilidad. Los reportes deberán encauzarse oportunamente conforme a los hechos, el régimen aplicable y las competencias respectivas.

Artículo 2.2.1.8.2.3. Medidas de protección. Los empleadores, contratantes y autoridades adoptarán las medidas legalmente asignadas de manera oportuna, idónea, proporcional y respetuosa de los derechos involucrados. En acoso sexual se garantizarán la no confrontación y los demás derechos del artículo 13 de la Ley 2365 de 2024. Las medidas de sus numerales 3, 4, 5 y 6 deberán adoptarse a solicitud de la víctima dentro de cinco (5) días hábiles, considerando la organización operativa de la entidad y sin añadir requisitos no previstos por la ley. Las administradoras de riesgos laborales cumplirán sus funciones de prevención y atención y garantizarán la atención emocional y psicológica prevista en los artículos 10 y 13 de esa ley, dentro del ámbito de sus obligaciones legales. Las medidas no constituyen sanción anticipada ni atribuyen competencias ajenas.

Artículo 2.2.1.8.2.4. Garantías contra retaliación. La estabilidad, la protección de denunciantes, las prohibiciones de represalia, la ineficacia de terminaciones y las demás garantías especiales se aplicarán en los supuestos, términos y condiciones

Continuación del Decreto: “*Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral*”.

expresamente previstos por la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y las demás disposiciones legales pertinentes. La referencia a las fuentes especiales no reduce los derechos de víctimas o testigos ni convierte automáticamente toda queja en reconocimiento de una garantía temporal no prevista para el supuesto correspondiente. En acoso sexual se aplicará la protección de seis (6) meses, su extensión a testigos, las excepciones y la regla probatoria posterior previstas en el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024. La multa por el supuesto legal de despido retaliatorio se tramitará conforme al Capítulo 7 del Título 9 de esta parte, sin sustituir la competencia judicial respecto de la ineficacia de la terminación.

Artículo 2.2.1.8.2.5. Condiciones de salud y evaluación del desempeño. Las incapacidades, restricciones médicas, ajustes razonables y demás condiciones de salud se gestionarán conforme al régimen laboral, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo y empleo público que corresponda. Ningún concepto o dictamen producirá por este reglamento la suspensión automática de un sistema de evaluación del desempeño, salvo que una norma competente establezca ese efecto. Se cumplirán las obligaciones de atención a órdenes de protección y el derecho preferente de reubicación de víctimas de violencia de pareja, intrafamiliar y tentativa de feminicidio, con los presupuestos y límites de los numerales 15 y 16 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 2.2.1.8.2.6. Protección de intimidad, honra y datos personales. La prevención de retaliaciones y la protección de denunciantes se armonizarán con los derechos a la intimidad, honra, buen nombre, protección de datos y debido proceso, sin restringir el deber de permitir a la víctima visibilizar lo ocurrido conforme al numeral 6 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024. Los empleadores publicarán semestralmente las cifras de quejas y sanciones de acoso sexual mediante información anonimizada y las remitirán al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género en los últimos diez (10) días del respectivo semestre, conforme al numeral 7 de ese artículo. Estas obligaciones no autorizan divulgar datos sensibles o información reservada sin fundamento legal.

Sección 3

Actuación institucional y competencias

Artículo 2.2.1.8.3.1. Procedimientos internos. Los procedimientos internos del empleador o contratante se regirán por las obligaciones legales aplicables, el reglamento interno de trabajo cuando corresponda y las garantías de debido proceso exigibles. Esos procedimientos no sustituyen actuaciones administrativas, disciplinarias, penales o judiciales atribuidas a otras autoridades.

Artículo 2.2.1.8.3.2. Inspección, vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control sobre las obligaciones laborales que la ley someta a su competencia. La inspección podrá verificar hechos, requerir información e iniciar actuaciones cuando proceda, pero no declarará derechos individuales, no resolverá controversias reservadas a los jueces y no construirá infracciones a partir de la sola inobservancia de guías o protocolos internos.

Artículo 2.2.1.8.3.3. Medidas preventivas de la inspección. Cuando resulte procedente adoptar medidas preventivas, se aplicarán el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1610 de 2013 y las disposiciones especiales y reglamentarias vigentes que correspondan. La decisión identificará la competencia y

Continuación del Decreto: “*Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral*”.

el supuesto legal, se motivará y respetará las garantías de debido proceso. La autoridad deberá diferenciar esas medidas de las decisiones disciplinarias, laborales internas, penales o judiciales que correspondan a otros sujetos.

Artículo 2.2.1.8.3.4. Autoridades competentes y concurrencia de actuaciones.

Las autoridades conocerán y decidirán conforme a las competencias legales propias de cada régimen de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y discriminación. La existencia de diversas rutas de protección no exige que la persona afectada renuncie a alguna garantía legalmente reconocida, pero tampoco atribuye competencias sancionatorias, disciplinarias o jurisdiccionales mediante la sola recepción de una queja o remisión de información.

Artículo 2.2.1.8.3.5. Remisión a otras autoridades.

Cuando los hechos conocidos puedan comprometer competencias de otras autoridades, las actuaciones de remisión o comunicación se realizarán según los deberes y reservas establecidos por la ley, protegiendo la identidad, la intimidad y los datos personales de las personas involucradas. La orientación o remisión no condicionará el acceso a las medidas laborales de protección a la formulación de denuncia penal, salvo exigencia legal expresa, ni prejuzgará la responsabilidad cuya determinación corresponde a la autoridad competente. En acoso sexual, el empleador informará a la víctima de su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación y remitirá inmediatamente la queja o denuncia a solicitud de ella, según los numerales 4 y 5 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, sin perjuicio de los deberes legales de denuncia que resulten aplicables.

Artículo 2.2.1.8.3.6. Régimen sancionatorio.

Las sanciones administrativas, disciplinarias, laborales o contractuales solo podrán imponerse con fundamento en la norma que defina la conducta, atribuya competencia y establezca el procedimiento y la consecuencia aplicable. La proporcionalidad se valorará dentro de los criterios legalmente previstos para cada régimen. El presente capítulo no crea tipos sancionatorios, multas ni causales disciplinarias autónomas.

Artículo 2. Tránsito normativo y garantías.

Las quejas y actuaciones en curso se encauzarán conforme al régimen y a la autoridad legalmente competentes, sin disponer su archivo general por la subrogación. Las medidas de protección que mantengan fundamento legal deberán continuar o ajustarse mediante la actuación motivada que corresponda, sin interrupción injustificada de la atención debida. Se respetarán las situaciones jurídicas consolidadas, las reglas de tránsito normativo y la favorabilidad sancionatoria cuando proceda. La expedición de este decreto no revoca automáticamente actos particulares en firme, cuya revisión se someterá a los artículos 93 a 97 de la Ley 1437 de 2011 y a los procedimientos aplicables.

Artículo 3. Seguimiento y evaluación regulatoria.

El Ministerio del Trabajo efectuará seguimiento técnico y jurídico del acceso oportuno a las rutas de atención, la aplicación diferenciada de los regímenes y la coordinación de medidas de protección y procedimientos. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia consolidará los principales problemas de aplicación y las cargas regulatorias identificadas, y dentro de los veinticuatro (24) meses examinará la conveniencia de ajustes conforme a las directrices de mejora normativa del Decreto 1081 de 2015. El seguimiento no habilita a crear mediante guías, protocolos o instrucciones obligaciones, infracciones o excepciones sin fuente competente.

Artículo 4. Vigencia y derogatorias.

El presente decreto rige a partir del día siguiente al de su publicación y subroga integralmente el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2

Continuación del Decreto: “*Por el cual se subroga el Capítulo 8 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre prevención y atención del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral*”.

del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, incorporado por el artículo 1 del Decreto 1040 de 2026.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los días del mes de de 2026.

LA MINISTRA DEL TRABAJO,

NATALIA EUGENIA LÓPEZ FUENTES