



Boletín informativo

El Decreto 0720 de 2026 fortalece la capacidad del Ministerio del Trabajo para adoptar medidas preventivas inmediatas en las empresas.

El Gobierno Nacional expidió el Decreto 0720 de 2026, mediante el cual se adiciona el [Capítulo 4 al Decreto 1072 de 2015](#) y se reglamenta el procedimiento, alcance y criterios para la adopción de medidas preventivas por parte de las autoridades de [inspección, vigilancia y control del trabajo](#).

Estas medidas tienen una finalidad preventiva y cautelar, [orientada a evitar la vulneración o agravación de los derechos fundamentales de los trabajadores](#) ante situaciones de riesgo grave o inminente.

A diferencia de un proceso sancionatorio ordinario, [las medidas preventivas](#) pueden ser adoptadas durante visitas o actuaciones de inspección y producen efectos inmediatos desde su notificación, sin que la interposición de recursos suspenda su cumplimiento.

Principales aspectos para empleadores

En la práctica, esta reglamentación exige que las empresas no solo conozcan las medidas que puede adoptar la autoridad laboral, sino que cuenten con [protocolos internos para reaccionar de manera inmediata, documentada y coordinada](#).

Tema	¿Qué establece el Decreto?	Impacto práctico para las empresas
Objeto y alcance	Regula el procedimiento y los criterios para que los inspectores de trabajo adopten medidas preventivas dentro de actuaciones de inspección, vigilancia y control. Aplica tanto al sector público como al privado, en asuntos de derecho individual y colectivo del trabajo.	Las compañías deben estar preparadas para responder de forma inmediata ante visitas del Ministerio del Trabajo, especialmente en asuntos relacionados con seguridad y salud en el trabajo, acoso, violencia, discriminación, libertad sindical o procesos de retiro colectivo.
Naturaleza de las medidas	Las medidas son necesarias, idóneas y proporcionales frente al riesgo identificado. Tienen carácter cautelar, provisional y no constituyen sanción ni prejuzgamiento.	Aunque no constituyen sanciones, estas medidas pueden generar efectos operativos relevantes, como la suspensión de actividades, la restricción en el uso de maquinaria, la evacuación de áreas de trabajo o la suspensión de ciertos trámites laborales.
Criterios para su adopción	La autoridad deberá valorar la gravedad del riesgo, la inminencia del daño, la existencia de elementos sumarios suficientes y la proporcionalidad de la medida.	El estándar probatorio es preventivo y no exige una decisión definitiva sobre la existencia de una infracción. Por ello, resulta clave contar con soportes documentales actualizados y trazabilidad de las actuaciones internas.
Medidas de mayor impacto empresarial	El Decreto contempla medidas como suspensión de actividades, reubicación de personal, entrega inmediata de EPP, corrección urgente de condiciones físicas, suspensión de labores de alto riesgo, evacuación del lugar de trabajo, separación temporal de presuntos agresores, suspensión de planes de retiro voluntario o despidos colectivos y suspensión de actos con posible afectación a la libertad sindical.	Las medidas con mayor exposición práctica son aquellas que pueden afectar la continuidad operativa, los procesos de reestructuración, los planes de retiro, los despidos colectivos, la gestión de casos de acoso y las relaciones colectivas de trabajo.
Procedimiento y recurso	Las medidas pueden adoptarse de oficio o a solicitud de parte, mediante auto motivado. Contra el acto procede únicamente recurso de reposición dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, concedido en efecto devolutivo (es decir, la interposición del recurso no suspende la ejecución de la medida, la cual continúa produciendo efectos mientras se resuelve el recurso).	La compañía debe cumplir la medida mientras se resuelve el recurso. Esto exige contar con protocolos internos para escalar inmediatamente las visitas del Ministerio, revisar la legalidad de la notificación, documentar la diligencia y preparar la defensa dentro del término legal.

Notificación, cumplimiento y seguimiento	La medida produce efectos inmediatos desde su notificación. Su incumplimiento total o parcial puede dar lugar a multas sucesivas, suspensión temporal de actividades y medidas adicionales. La autoridad podrá hacer seguimiento, requerir información y realizar visitas de verificación.	El cumplimiento debe ser inmediato, integral y soportado documentalmente. La compañía debe construir un expediente de cumplimiento desde el primer día, incluyendo actas, evidencias del SG-SST, comunicaciones, registros de entrega de EPP, soportes de acciones correctivas y respuestas a requerimientos.
--	---	--

¿Qué deben revisar las empresas?

A partir de este nuevo marco reglamentario, recomendamos a los empleadores realizar una revisión preventiva de sus procesos internos, especialmente en los siguientes frentes:

1. **Protocolos de atención de visitas del Ministerio del Trabajo:**

Definir quién atiende la diligencia, cómo se documenta la visita, qué información puede ser entregada y cuál es el canal interno para escalar de forma inmediata cualquier orden o requerimiento.

2. **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Verificar la actualización de matrices de riesgos, controles críticos, soportes de entrega de elementos de protección personal, mantenimientos de maquinaria, capacitaciones, reportes de condiciones inseguras y planes de acción.

3. **Procedimientos de acoso laboral, acoso sexual y violencias basadas en género:**

Revisar que existan rutas claras de denuncia, medidas de protección, mecanismos de confidencialidad, trazabilidad de actuaciones y articulación con el Comité de Convivencia Laboral o el área responsable, según corresponda.

4. **Procesos de retiro voluntario, reestructuración o despido colectivo:**

Documentar adecuadamente la voluntariedad, justificación, comunicaciones y soportes de cualquier plan de retiro o reorganización empresarial, con el fin de mitigar cuestionamientos sobre una eventual intención de eludir autorizaciones legales.

5. **Relaciones colectivas y libertad sindical:**

Fortalecer la documentación de las decisiones empresariales adoptadas en contextos de negociación colectiva, afiliación sindical, huelga o conflictos colectivos, para evitar interpretaciones de riesgo antisindical.

6. **Expediente de cumplimiento:**

Ante cualquier medida preventiva, la empresa debe organizar desde el inicio un expediente con evidencias de cumplimiento, comunicaciones internas, soportes técnicos, actas, registros fotográficos si aplica y respuestas a la autoridad.

El Decreto 0720 de 2026 fortalece la capacidad de intervención inmediata del Ministerio del Trabajo en situaciones que puedan comprometer derechos fundamentales de los trabajadores. Si bien las medidas preventivas no constituyen sanción, sí pueden generar impactos operativos, administrativos y reputacionales significativos para las compañías. Por ello, la prevención, la trazabilidad documental y la reacción oportuna frente a visitas o requerimientos de la autoridad laboral serán determinantes para mitigar riesgos.

Por lo anterior, recomendamos a las compañías implementar o revisar sus protocolos internos de atención de inspecciones laborales, fortalecer sus soportes documentales y actualizar sus procedimientos en materia laboral, especialmente aquellos relacionados con [acoso](#), [violencia](#), [discriminación](#), [retiro de personal y relaciones colectivas](#). Una gestión preventiva, trazable y documentada permitirá [responder con mayor solidez](#) ante eventuales medidas adoptadas por la autoridad laboral.

Contacto

Forvis Mazars en Colombia

Bogotá

Calle 93 No. 15 – 40 Pisos 2 y 4

Barranquilla

Calle 77 # 59 - 35 Centro Empresarial Las Américas III Oficina 1315

Cali, Valle del Cauca

Calle 36 # 6A-65 - Oficina 1705 World Trade Center Pacific

Medellín, Antioquia

Calle 5 A # 39-131 Torre 4 Pisos 4 y 6 – Edificio Cofín

Tel +57 (604) 4242490



Andrés Cortés Hernández, Socio Internacional Líder de Tax & Legal
andres.cortes@forvismazars.com



Jaime Felipe Nieto, Socio de Laboral y Migratorio
jaime.nieto@forvismazars.com

Forvis Mazars es una empresa integrada internacionalmente especializada en auditoría, contabilidad, consultoría, asesoría financiera, servicios fiscales y legales. Operando en más de 100 países y territorios de todo el mundo, contamos con la experiencia de más de 40.000 profesionales en todo el mundo, para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.forvismazars.com/co