REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO DE 2026

( )

Por el cual se subroga el Capítulo 10 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, sobre formalización y protección del trabajo doméstico remunerado

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 33 y 34 de la Ley 2466 de 2025; de los artículos 46, 57, 115, 306, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo; del artículo 18 del Decreto Ley 1295 de 1994; de los artículos 2, 11 y 12 de la Ley 1562 de 2012, y de las Leyes 1595 de 2012 y 1788 de 2016, y

CONSIDERANDO:

Que los artículos 13, 25, 43, 48 y 53 de la Constitución Política exigen proteger el trabajo doméstico remunerado, combatir la discriminación y asegurar condiciones dignas, remuneración y seguridad social. Las particularidades del hogar como lugar de trabajo no permiten desconocer esos derechos ni utilizar la informalidad como razón para excluir a quienes prestan el servicio.

Que los artículos 15 y 28 de la Constitución Política garantizan la intimidad y la inviolabilidad del domicilio. La inspección del trabajo en hogares debe armonizar esas garantías con la protección de la persona trabajadora, identificando las actuaciones que puede realizar el inspector y las que requieren intervención de otra autoridad legalmente facultada.

Que la potestad del numeral 11 del artículo 189 constitucional permite desarrollar las garantías legales dentro de sus límites. Conforme a la Sentencia C-1005 de 2008 de la Corte Constitucional, el reglamento no puede modificar requisitos de seguridad social, crear sanciones o atribuir competencias de ingreso domiciliario sin la fuente correspondiente.

Que la Ley 1595 de 2012 aprobó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo marco de protección exige condiciones de trabajo dignas, acceso a seguridad social y mecanismos de cumplimiento adecuados al sector. Su artículo 17 contempla la inspección y las condiciones de acceso al domicilio respetando la privacidad, sin sustituir las garantías y competencias previstas por el ordenamiento nacional.

BORRADOR

Que el artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 regula la formalización escrita del contrato y su registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, contempla la intervención de las autoridades competentes sobre herramientas y reglamentación y mantiene la instancia de seguimiento del Convenio 189. El artículo 34 establece condiciones para la cotización a tiempo parcial que deben aplicarse sin encubrir relaciones de tiempo completo.

Que el Decreto 993 de 2026 adicionó el Capítulo 10 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. La revisión identificó necesidades de corrección en registros, remisiones sobre jornada y recargos, debido proceso, cotizaciones e incentivos, diferenciación de regímenes de violencia y acoso, efectos del diálogo social y alcance de la inspección domiciliaria.

Que la creación de un registro adicional del Ministerio del Trabajo y su utilización como requisito para un incentivo deben armonizarse con el mecanismo previsto por el legislador. El desarrollo operativo no puede sustituir el registro en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes ni imponer una inscripción paralela que condicione el reconocimiento de una relación laboral o de sus derechos mínimos.

Que el deber de formalizar por escrito y registrar no elimina la protección de la relación laboral materialmente existente. La ausencia de registro no convierte el contrato en inexistente ni habilita a negar salarios o prestaciones. Las consecuencias sobre contratos a término fijo o por obra o labor deben derivarse del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, sin atribuir al registro efectos distintos de los previstos legalmente.

Que las referencias a una Ley 2644 de 2025 en materia de jornada y al artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo como fuente de recargos deben reemplazarse por las normas que efectivamente regulan esas materias. La jornada, su reducción progresiva y la remuneración del trabajo suplementario, nocturno y en descanso obligatorio se rigen por sus disposiciones específicas, sin excepciones sectoriales creadas mediante remisiones incorrectas.

Que un acuerdo escrito no permite renunciar al pago mínimo de horas extras o recargos nocturnos. El descanso compensatorio tiene los presupuestos y efectos que determine la ley para el trabajo en descanso obligatorio y no constituye una alternativa general al pago de toda remuneración adicional. La nueva redacción preserva esos conceptos y la prima de servicios reconocida conforme al artículo 306 del Código y a la Ley 1788 de 2016.

Que el parágrafo 6 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo excluye a las personas trabajadoras del hogar del procedimiento disciplinario general allí previsto, pero exige que sean escuchadas previamente y se respeten la defensa y el debido proceso. El reglamento debe hacer compatible esa garantía con la excepción legal, sin reintroducir mediante decreto o circular todas las etapas escritas del procedimiento general.

Que la cotización por días o por períodos inferiores a un mes exige identificar el régimen de cada subsistema y las reglas de concurrencia cuando existan varios empleadores. No es coherente imponer indiscriminadamente un piso mensual completo a cada vínculo y, al mismo tiempo, ordenar una proporcionalidad general para todos los aportes. La aplicación debe atender la fuente, su vigencia y los presupuestos de la modalidad correspondiente.

BORRADOR

Que las remisiones de los artículos 33 y 34 de la Ley 2466 de 2025 a otros regímenes no autorizan aplicar disposiciones suspendidas, inaplicables temporalmente o ajenas al supuesto examinado. La reglamentación debe respetar los efectos de las decisiones judiciales y las reglas de transición, sin crear períodos cotizados, exenciones o bases mínimas por una fórmula sectorial no prevista en la ley.

Que el artículo 18 del Decreto Ley 1295 de 1994 fija el límite mínimo de cotización en riesgos laborales. Una autorización para reducir una tarifa reglamentaria dentro de sus márgenes no puede interpretarse como competencia para rebajar ese mínimo legal. Los incentivos que tengan fuente habilitante pueden incidir sobre la financiación del pago en sus términos propios, sin cambiar por esa vía el límite de cotización establecido mediante norma con fuerza de ley.

Que el literal d) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012 permite incentivos de formalización en las condiciones que establece. La reorganización del capítulo no desconoce esa facultad, pero exige distinguir el subsidio a una prima del cambio de tarifa y justificar destinatarios, fuente de recursos y sostenibilidad. El decreto no debe mantener un programa cuya operación dependa de una reducción no autorizada del mínimo legal.

Que conservar la obligación de afiliación y pago a cargo de cada empleador y las funciones legales de las administradoras de riesgos laborales protege a la persona trabajadora frente a la transferencia de costos o a interrupciones injustificadas. Las medidas de formalización no pueden convertirse en condición para acceder a una cobertura obligatoria ni desfinanciar obligaciones por la sola invocación de un incentivo.

Que los ejemplos de conductas de violencia o acoso deben valorarse a partir de los elementos y del ámbito de cada régimen legal. Una función no pactada, una forma de trato o una exigencia de vestimenta pueden ser jurídicamente relevantes según el contexto, pero su mención no crea automáticamente una infracción sancionatoria ni permite equiparar acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación.

Que las garantías contra retaliación, la extensión a testigos y las consecuencias de terminación requieren aplicar la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y las demás fuentes pertinentes en sus condiciones propias. La denuncia debe activar oportunamente la protección que corresponda, sin exigir requisitos no previstos ni atribuir un fuero uniforme de seis meses a cualquier supuesto de violencia.

Que la calificación disciplinaria de una falta como gravísima no puede trasladarse de manera automática al empleador doméstico. La procedencia de sanciones, de una terminación por causa imputable al empleador o de una indemnización se determina conforme al régimen y al procedimiento correspondientes. Precisar esa diferencia conserva los remedios legales y evita decisiones apoyadas en consecuencias que no resultan aplicables al sujeto investigado.

Que el diálogo social y la negociación colectiva deben promoverse respetando a las organizaciones legitimadas y la instancia legal de seguimiento. La participación en una mesa no convierte todas sus recomendaciones en obligaciones para empleadores no representados; los efectos de una convención y su eventual extensión dependen de las reglas legales y del ámbito válidamente acordado por quienes puedan obligarse.

Que las facultades generales de inspección de los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Ley 1610 de 2013 no atribuyen por sí solas competencia

BORRADOR

para ordenar el ingreso administrativo a un hogar ante la negativa de consentimiento. La actuación domiciliaria debe sujetarse al consentimiento válido o al supuesto constitucional o legal aplicable y a la intervención de la autoridad facultada.

Que un riesgo grave o inminente exige reacción inmediata, pero no transforma al inspector en autoridad de policía ni crea una excepción domiciliaria por decreto. La activación de la Policía Nacional, de las autoridades de protección o de emergencia o de la autoridad competente, junto con las actuaciones laborales que puedan realizarse desde el exterior, permite procurar protección sin prescindir de la reserva jurídica del ingreso.

Que la inspección también puede recaudar documentos, realizar entrevistas, requerir información y utilizar medios tecnológicos dentro de sus competencias. La protección del domicilio no impide investigar ni convierte la negativa de acceso en una exención del cumplimiento laboral; las conductas de obstrucción deben evaluarse conforme a sus presupuestos legales, sin presumirlas de manera automática por la sola falta de consentimiento.

Que la Sentencia C-038 de 2004 de la Corte Constitucional exige justificar los cambios en la protección laboral. La subrogación preserva remuneración, jornada, descanso, prima, seguridad social, prevención, rutas contra violencias, diálogo e inspección. La delimitación de procedimientos y competencias no autoriza desconocer prestaciones causadas ni convierte las obligaciones legales en recomendaciones voluntarias.

Que el examen de no regresividad comprende los efectos prácticos de retirar registros o incentivos y delimitar la inspección. La respuesta se apoya en mantener la protección de las relaciones reales, las coberturas legalmente exigibles, los beneficios de fuente válida y las vías alternativas de actuación, con reconocimiento individual de situaciones consolidadas y sin atribuir al cambio un efecto retroactivo general sobre derechos o decisiones particulares.

Que la subrogación integral permite corregir una estructura en la cual registros, aportes, incentivos y procedimientos se remiten entre sí. La conservación de artículos aislados produciría ambigüedades sobre sus condiciones de aplicación y una circular no podría subsanarlas. El nuevo texto mantiene unidades claras de formalización, aseguramiento, prevención, protección, diálogo e inspección, sin depender de la expedición de otro decreto de revisión.

Que la participación del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Salud y Protección Social responde a las competencias concurrentes sobre condiciones laborales y ejecución de reglas de seguridad social. El seguimiento conforme al Decreto 1081 de 2015 deberá permitir detectar barreras de acceso, dificultades de coordinación y afectaciones de las garantías, sin recrear por instrumentos operativos las cargas o potestades que se retiran.

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

BORRADOR

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 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 10 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.* Subróguese el Capítulo 10 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, el cual quedará así:

Capítulo 10
Condiciones laborales del trabajo doméstico remunerado

Sección 1
Objeto, ámbito y formalización

Artículo 2.2.9.10.1.1. *Objeto.* El presente capítulo desarrolla las medidas de formalización y protección del trabajo doméstico remunerado previstas en la ley, en armonía con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y con el régimen laboral general.

Artículo 2.2.9.10.1.2. *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones de este capítulo se aplican a las relaciones laborales derivadas del trabajo doméstico remunerado prestado en uno o varios hogares, cualquiera sea la jornada o periodicidad de la prestación, conforme a la definición y condiciones establecidas por la ley.

Artículo 2.2.9.10.1.3. *Contrato escrito y registro*. La vinculación de las personas trabajadoras del servicio doméstico deberá formalizarse por escrito, en las modalidades legalmente procedentes, y registrarse en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes junto con las novedades relativas al trabajo suplementario en los términos del artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 y de las adecuaciones dispuestas por la autoridad competente. El registro cumple una función de información y control y no constituye requisito de existencia o validez del contrato de trabajo. Su ausencia no elimina los derechos derivados de una relación laboral materialmente existente ni autoriza a crear un registro paralelo autónomo como requisito de formalización. Cuando se pacte un contrato a término fijo o por obra o labor, deberán cumplirse los requisitos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. La consecuencia legal de incumplir la forma escrita o los demás requisitos de esas modalidades se aplicará conforme a esa disposición, sin que la falta de registro en la PILA altere por sí misma la modalidad del contrato.

BORRADOR

Artículo 2.2.9.10.1.4. *Jornada, descansos, recargos y prima de servicios.* La jornada ordinaria, el trabajo suplementario, los recargos, los descansos y la reducción progresiva de la jornada se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas vigentes. El empleador reconocerá y pagará la prima de servicios conforme al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016, con la proporcionalidad legal cuando corresponda. Este capítulo no introduce excepciones ni condiciones adicionales para el ejercicio de esos derechos.

Artículo 2.2.9.10.1.5. *Debido proceso en actuaciones disciplinarias*. Conforme al parágrafo 6 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el procedimiento general de esa disposición no se aplica a las personas trabajadoras del hogar. Antes de adoptar una sanción disciplinaria, el empleador deberá escuchar a la persona trabajadora sobre los hechos atribuidos y respetar su derecho de defensa y las garantías de debido proceso que resulten exigibles. La especialidad legal no autoriza arbitrariedad, represalias ni sanciones discriminatorias. Solo podrán imponerse las sanciones previamente previstas en los instrumentos admitidos por el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo, respetando las prohibiciones y límites de los artículos 111 a 113 del mismo código.

Sección 2
Seguridad social y riesgos laborales

Artículo 2.2.9.10.2.1. *Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral*. El empleador afiliará a la persona trabajadora doméstica a los subsistemas de seguridad social y efectuará los aportes exigibles conforme a la ley. Las modalidades de cotización por semanas o períodos inferiores a un mes se aplicarán únicamente cuando se acrediten sus presupuestos y sin afectar el acceso a las prestaciones ni los derechos de seguridad social reconocidos por el ordenamiento. Las personas formalizadas podrán conservar su afiliación al régimen subsidiado de salud en los términos del parágrafo 1 del artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 y del artículo 242 de la Ley 1955 de 2019, o las normas que lo sustituyan o complementen, sin dispensar al empleador de las cotizaciones legalmente exigibles.

Artículo 2.2.9.10.2.2. *Cotización de trabajadores por días o tiempo parcial.* Las reglas de cotización aplicables a personas trabajadoras domésticas que laboren por días o por periodos inferiores a un mes se sujetarán a las normas legales vigentes sobre cotización a tiempo parcial y a su reglamentación general. El presente capítulo no crea bases mínimas, períodos de cotización ni condiciones de aseguramiento distintas de las autorizadas por la ley. Se observarán los artículos 33 y 34 de la Ley 2466 de 2025 y la aplicabilidad temporal de las normas a las que remiten, con respeto de las decisiones judiciales y los regímenes de transición. La cotización a tiempo parcial no podrá utilizarse para encubrir una prestación laboral a tiempo completo.

Artículo 2.2.9.10.2.3. *Riesgos laborales.* El empleador deberá afiliar a la persona trabajadora al Sistema General de Riesgos Laborales y asumir la cotización en los términos previstos por la legislación vigente. El ingreso base de cotización se determinará conforme al régimen legal y reglamentario aplicable a la modalidad de trabajo y no por una regla sectorial autónoma creada en este capítulo.

Artículo 2.2.9.10.2.4. *Compensación familiar.* La afiliación y los aportes al Sistema de Subsidio Familiar se regirán por las disposiciones vigentes aplicables a las personas trabajadoras del servicio doméstico.

BORRADOR

Artículo 2.2.9.10.2.5*. Medidas de formalización.* Los programas de promoción de la formalización que impliquen incentivos económicos, subsidios o utilización de recursos del Sistema General de Riesgos Laborales deberán contar con habilitación legal, identificación de la fuente de financiación, análisis de sostenibilidad y el acto competente que defina sus condiciones. El presente capítulo no autoriza por sí solo tarifas de riesgos laborales inferiores a las previstas por la normativa general ni afecta recursos de fondos públicos sin habilitación específica.

Sección 3

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 2.2.9.10.3.1. *Obligaciones de prevención.* Los empleadores del servicio doméstico adoptarán las medidas de seguridad y salud en el trabajo que resulten exigibles conforme al régimen general, atendiendo las características del hogar como lugar de trabajo, la proporcionalidad de las obligaciones y los riesgos efectivamente identificados.

Artículo 2.2.9.10.3.2. *Participación de la persona trabajadora.* La persona trabajadora deberá participar en las actividades de prevención que resulten aplicables, informar los riesgos conocidos y observar las medidas de seguridad compatibles con la ley y con la naturaleza de la prestación.

Sección 4

Prevención y atención de acoso, violencia y discriminación

Artículo 2.2.9.10.4.1. *Régimen aplicable*. La prevención, atención, protección y sanción de conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, violencia y acoso en el mundo del trabajo y discriminación en el trabajo doméstico se regirá por las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008 y 2466 de 2025 y por las demás fuentes legalmente aplicables, según sus ámbitos y presupuestos propios. Las garantías que procedan podrán concurrir, sin trasladar automáticamente sanciones, términos, presunciones o competencias de un régimen a otro. La denominación de la queja no restringirá una garantía reconocida por la ley.

Artículo 2.2.9.10.4.2*. Rutas de atención.* El Ministerio del Trabajo divulgará rutas de información y orientación que permitan identificar la autoridad competente según la naturaleza de los hechos. Esas rutas tendrán carácter informativo y no crearán tipos de infracción, sanciones, competencias o requisitos distintos de los previstos por la ley.

Sección 5

Diálogo social y negociación colectiva

Artículo 2.2.9.10.5.1. *Promoción del diálogo social.* El Ministerio del Trabajo promoverá el seguimiento a la formalización mediante la Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, con participación de las organizaciones más representativas de personas trabajadoras del servicio doméstico, conforme al artículo 33 de la Ley 2466 de 2025 y a la Ley 1788 de 2016. La articulación con empleadores y entidades competentes permitirá identificar barreras y formular recomendaciones de política pública, sin sustituir la instancia legal ni atribuirle competencias adicionales.

Artículo 2.2.9.10.5.2. *Efectos de los acuerdos colectivos.* Los acuerdos que tengan naturaleza de convención colectiva producirán los efectos que establezcan la ley y el

BORRADOR

ámbito válidamente pactado por las partes. La participación en una mesa de diálogo social no genera por sí sola obligaciones convencionales para personas o empleadores que no hayan sido parte ni sustituye los mecanismos legales de extensión de convenciones colectivas.

Artículo 2.2.9.10.5.3. ***Articulación con la negociación colectiva.*** Cuando las organizaciones legitimadas acuerden desarrollar procesos de negociación colectiva, se aplicarán las disposiciones constitucionales y legales correspondientes.

Sección 6

Inspección del trabajo en hogares

Artículo 2.2.9.10.6.1. ***Principios de actuación.*** La inspección del trabajo doméstico deberá armonizar la protección efectiva de los derechos laborales con la intimidad, la inviolabilidad del domicilio, el debido proceso y las competencias legalmente atribuidas a las autoridades.

Artículo 2.2.9.10.6.2. ***Ingreso al domicilio.*** El inspector del trabajo solo podrá ingresar a un domicilio con el consentimiento válido de la persona facultada para otorgarlo o cuando la Constitución o la ley atribuyan expresamente a la autoridad interviniente una facultad de ingreso sin consentimiento dentro de un supuesto previamente definido. La competencia general de inspección laboral no confiere, por sí sola, facultad autónoma para ingresar al domicilio ni permite crear por reglamento nuevas excepciones a su inviolabilidad.

Artículo 2.2.9.10.6.3. ***Situaciones de riesgo grave o inminente.*** Cuando durante una actuación se conozcan hechos que indiquen un riesgo grave o inminente para la vida, integridad, salud o seguridad de una persona trabajadora doméstica y el inspector no cuente con habilitación legal para ingresar al domicilio, deberá activar inmediatamente a la Policía Nacional, a la Fiscalía General de la Nación, a las autoridades de protección o de emergencia o a la autoridad legalmente competente, según la naturaleza de la situación, sin perjuicio de continuar desde el exterior las actuaciones laborales permitidas por el ordenamiento.

Artículo 2.2.9.10.6.4. ***Actuaciones sin ingreso al domicilio.*** El inspector podrá solicitar documentos, efectuar entrevistas, realizar verificaciones mediante medios tecnológicos, requerir información de entidades públicas y privadas dentro de sus competencias y adoptar las actuaciones legalmente procedentes que no requieran ingreso al domicilio. La no atención injustificada de los requerimientos de la inspección será valorada conforme a la Ley 1610 de 2013.

Artículo 2.2.9.10.6.5. ***Medidas preventivas*****.** Las medidas preventivas que resulten procedentes en la inspección del trabajo doméstico se fundarán en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1610 de 2013 y las disposiciones especiales y reglamentarias vigentes que sean aplicables. Su adopción deberá identificar la competencia y el supuesto legal, motivarse y respetar las garantías de debido proceso y los límites constitucionales de la actuación domiciliaria. La remisión no atribuye por sí sola una facultad de ingreso al hogar.

Artículo 2.2.9.10.6.6. ***Protocolos de inspección.*** Los protocolos, listas de verificación y manuales internos deberán identificar la fuente jurídica de cada obligación examinada, distinguir las reglas legales de las recomendaciones de gestión y abstenerse de crear presunciones, infracciones o cargas documentales autónomas. Tendrán naturaleza instrumental y no constituirán fuente independiente de sanción. Las actuaciones de inspección podrán iniciarse de oficio, por queja o a partir de

BORRADOR

información recibida, incluida la aportada por organizaciones de personas trabajadoras, conforme a las competencias y reglas legales de actuación.

Artículo 2. *Tránsito normativo y garantías*. La subrogación no autoriza desconocer relaciones laborales existentes, remuneraciones o prestaciones causadas, aportes válidamente realizados ni beneficios que deban reconocerse conforme a una fuente válida. Los contratos, afiliaciones y actuaciones en curso se examinarán según sus normas temporalmente aplicables, las decisiones judiciales y los regímenes de transición. No se ordenan desafiliaciones, devoluciones de prestaciones ni revocatorias automáticas de actos particulares; su eventual revisión se sujetará al procedimiento competente. Las actuaciones sancionatorias observarán la favorabilidad cuando proceda, y las medidas de protección deberán mantener el fundamento y la competencia que exija la ley.

Artículo 3. *Seguimiento y evaluación regulatoria*. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social dentro de sus respectivas competencias, efectuará seguimiento técnico y jurídico de la formalización, el acceso al aseguramiento, la prevención de riesgos y violencias y las actuaciones de inspección compatibles con las garantías del domicilio. 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 10 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, incorporado por el artículo 1 del Decreto 993 de 2026.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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

LA MINISTRA DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL,

ANA MARÍA VESGA GAVIRIA

LA MINISTRA DEL TRABAJO,

NATALIA EUGENIA LÓPEZ FUENTES

BORRADOR