



INSPECCIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO (RESOLUCIÓN 4179 DE 2025)

Elaborado por: Consultoría Experta Ad Finem

1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Trabajo ha transformado su modelo de vigilancia y control, transitando de una revisión meramente procedimental a una "Inspección con Propósito". Bajo la Resolución 4179 de 2025 y normas concordantes, las visitas de los inspectores ya no se limitan a verificar el pago de seguridad social; ahora se centran en la garantía de los Derechos Humanos, la equidad de género y la no discriminación en el entorno laboral.

Esta guía tiene como objetivo proporcionar a la empresa una hoja de ruta clara para auditar internamente sus procesos, blindar jurídicamente a la organización y evitar sanciones onerosas derivadas de hallazgos de incumplimiento en las nuevas temáticas de inspección. La prevención y la evidencia documental son los pilares fundamentales para superar con éxito estas auditorías.

2. QUÉ ES LA INSPECCIÓN CON ENFOQUE DIFERENCIAL Y DE GÉNERO

La Inspección con Enfoque Diferencial (Artículos 1 y 2 de la Res. 4179/25) es un mecanismo mediante el cual el Ministerio del Trabajo evalúa si las empresas garantizan la igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su género, edad, raza, nacionalidad o condición de discapacidad.

Objetivo del Ministerio:

El ente de control busca identificar, prevenir y sancionar prácticas discriminatorias invisibles (como brechas salariales injustificadas o sesgos en la contratación) y violencias basadas en género.

Alcance:

La inspección verificará no solo que existan políticas escritas, sino que estas se apliquen en la realidad (trazabilidad y ejecución). El inspector validará "el ser" y "el hacer" de la organización frente a poblaciones históricamente vulneradas.

3. DOCUMENTOS OBLIGATORIOS Y EVIDENCIAS REQUERIDAS

A continuación, se detallan los nueve (9) ejes temáticos que serán objeto de fiscalización, junto con la documentación que la empresa debe tener lista para exhibir.

3.1. Derechos Humanos y Reglamentación Interna

La empresa debe demostrar que su marco normativo interno está alineado con la reforma laboral y el respeto a los DD.HH.

- Exigencia: Actualización normativa interna.
- Evidencia a presentar:
 - Reglamento Interno de Trabajo (RIT) Actualizado: Debe incluir los nuevos capítulos de reforma laboral y procesos disciplinarios con debido proceso.
 - Acta de Socialización del RIT: Documento firmado por todos los trabajadores donde conste que conocen las actualizaciones.
 - Políticas Corporativas: Acoso Sexual, Antidiscriminación, Acoso Laboral y Desconexión Laboral.

3.2. Prevención de la Violencia Laboral

Se auditará la efectividad de los mecanismos de convivencia.

- Evidencia a presentar:
 - Acta de conformación vigente del Comité de Convivencia Laboral.
 - Actas de reuniones periódicas: Se exigirá la trazabilidad mensual o bimestral según la norma, demostrando gestión.
 - Reglamento interno de funcionamiento del Comité.

3.3. Violencia Basada en Género y Equidad Salarial

Este es uno de los puntos más críticos. El Ministerio buscará brechas salariales entre hombres y mujeres que realizan funciones similares.

- Exigencia: Justificación técnica de los salarios.
- Evidencia a presentar:
 - Escala Salarial por Cargos: Los salarios deben estar asignados al cargo y sus responsabilidades, NO a la persona.
 - Diccionario de Competencias: Documento técnico que justifique por qué un cargo tiene cierta remuneración (educación, experiencia, responsabilidad), desvirtuando así la discriminación por género.
 - Plan de Capacitación Inclusivo: Listas de asistencia a capacitaciones donde se evidencie la participación mixta (hombres, mujeres y personal diverso) en las mismas temáticas.



3.4. No Discriminación en el Entorno del Trabajo (Selección)

El Ministerio auditará cómo la empresa atrae y selecciona talento.

- Exigencia: Eliminación de sesgos en contratación.
- Evidencia a presentar:
 - Manuales de Funciones "Limpios": No deben contener requisitos de edad, género, religión o raza (Ej: prohibido pedir "mujer entre 20 y 30 años").
 - Convocatorias y Publicaciones: Evidencia de publicaciones de vacantes en redes o portales con lenguaje neutro e inclusivo.
 - Informe de Perfiles Entrevistados: Reporte del área de selección que demuestre que se entrevistó a una variedad de candidatos (diversidad de edad, género, origen) y que la selección se basó exclusivamente en competencias.

3.5. Edadismo (Discriminación por Edad)

Se verificará si la empresa excluye sistemáticamente a mayores de 45 años.

- Evidencia a presentar:
 - Base de datos demográfica: Relación de trabajadores con edades y antigüedades.
 - Evidencia de Selección: Pruebas de que se han entrevistado y considerado candidatos mayores de 45 años.
 - Plan de Buen Retiro: Programa de capacitación para la preparación a la jubilación (aspectos psicológicos, financieros y emprendimiento) para pre-pensionados y mayores de 45 años.
 - *Incentivos (Ley 2040/2020)*: Si aplica, soportes para beneficios tributarios por contratación de adultos mayores no pensionados.

3.6. Xenofobia (Inclusión de Extranjeros)

- Evidencia a presentar:
 - Medición de Riesgo Psicosocial vigente (anual o bianual según resultados).
 - Nómina que evidencie igualdad salarial entre nacionales y extranjeros en cargos homólogos.
 - Si no hay extranjeros contratados: Trazabilidad de que han sido tenidos en cuenta en procesos de selección sin ser descartados por su nacionalidad.



3.7. Capacitismo (Inclusión de Personas con Discapacidad)

- Evidencia a presentar:
 - Matriz de Cargos y Aptitud: Manuales que especifiquen qué discapacidades son compatibles con qué cargos (ajustes razonables).
 - Infraestructura: Evidencia de accesibilidad física (rampas, señalización) en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

3.8. Racismo en el Entorno Laboral

- Evidencia a presentar:
 - **Política de Antidiscriminación socializada.**
 - **Evidencia de contratación diversa (si aplica).**

4. OBLIGACIONES OPERATIVAS ADICIONALES A REVISAR

Paralelo al enfoque diferencial, el inspector auditará el cumplimiento de obligaciones legales recientes:

Reducción de Jornada Laboral:

- a) Acta de socialización del cambio de jornada (implementación gradual de la Ley 2101).
- b) Ajuste a 44 horas (vigencia 2025) y preparación para 42 horas.
- c) Control de Tiempo Suplementario:
- d) Formato de control de horas extras (diario y acumulado).
- e) Soportes de pago de recargos (nocturnos, dominicales, festivos) cotejados contra los registros de asistencia.
- f) Comprobantes de Nómina (Colillas):
- g) Evidencia de entrega al trabajador (correo electrónico o firma física de recibido).
- h) Día de la Familia:
- i) Prueba documental del disfrute semestral (S1-2023, S2-2023, S1-2024, etc.) o gestión a través de Caja de Compensación según la nueva reforma.
- j) Tercerización (Empresas de Servicios Temporales - EST):
- k) Si la empresa usa temporales, debe tener una justificación técnica y legal sólida (picos de producción, reemplazos) para evitar ser sancionada por intermediación laboral ilegal.



5. RIESGOS Y SANCIONES

El incumplimiento de estas disposiciones acarrea consecuencias severas bajo la potestad sancionatoria del Ministerio:

- Factor Sorpresa: Según sentencia C-165 de 2019, el Ministerio NO está obligado a avisar la visita. Pueden llegar en cualquier momento.
- Multas Económicas: Las sanciones se tasan en Salarios Mínimos (SMMLV) y pueden escalar rápidamente si se demuestra reincidencia o violación de Derechos Humanos.
- Cierre Temporal: En casos graves de riesgo inminente o falta de garantías.
- Daño Reputacional: Ser señalada públicamente como una empresa discriminatoria o acosadora.

6. RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE PREPARACIÓN

- a) Auditoría de Carpetas: Revise las carpetas de todos los empleados y asegúrese de que los contratos, otrosíes de jornada laboral y descripciones de cargo estén firmados.
- b) Limpieza de Redes Sociales: Revise el histórico de publicaciones de vacantes de la empresa. Elimine aquellas que soliciten "mujer", "hombre", "excelente presencia" o rangos de edad.
- c) Simulacro de Inspección: Realice un ejercicio interno donde solicite al equipo de RR.HH. entregar la evidencia en menos de 2 horas.
- d) Capacitación a Portería/Recepción: Instruya al personal sobre el protocolo a seguir si llega un inspector (no negar la entrada, pero avisar inmediatamente a Gerencia y Jurídica).
- e) Canal de Denuncias: Fortalezca y divulgue el canal de denuncias interno para resolver conflictos antes de que escalen a querellas ante el Ministerio.

7. CONCLUSIÓN

La Resolución 4179 de 2025 no busca impedir la actividad empresarial, sino garantizar que esta se desarrolle en un marco de dignidad humana. La mejor defensa es la cultura de la legalidad: tener los soportes organizados, las políticas socializadas y, sobre todo, una coherencia entre lo que la empresa dice en sus documentos y lo que practica en su día a día.

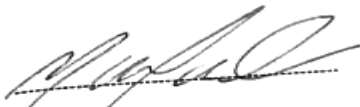
Una preparación anticipada no solo evita multas, sino que mejora el clima laboral y la marca empleadora.

La complejidad normativa actual exige más que formatos estándar; requiere una estrategia jurídica y de gestión humana hecha a la medida. No espere la visita del Ministerio para actuar.

En AD FINEM, somos especialistas en blindaje laboral preventivo y auditoría de cumplimiento. Le ofrecemos:

- Diagnóstico de Riesgo Laboral 360°: Identificamos sus brechas antes que el inspector.
- Actualización Documental Integral: RIT, Políticas de DD.HH., y Manuales de Cargo ajustados a la norma.
- Simulacros de Inspección: Preparamos a su equipo para afrontar la visita con seguridad.
- Acompañamiento Jurídico: Representación experta en caso de requerimientos o procesos sancionatorios.
- Contacte con AD FINEM hoy mismo y convierta el cumplimiento normativo en su mayor ventaja competitiva.

Cordialmente



NARDA MARCELA CABEZAS VARGAS



ANEXO 1: CHECKLIST RESUMIDO DE CUMPLIMIENTO

ÍTEM	DOCUMENTO / EVIDENCIA	ESTADO (SÍ/NO/PENDIENTE)
1	Reglamento Interno de Trabajo actualizado y socializado	
2	Política de Acoso Laboral, Sexual y Discriminación	
3	Comité de Convivencia (Acta constitución y reuniones mensuales)	
4	Escala Salarial definida por cargos (no por personas)	
5	Diccionario de Competencias	
6	Manuales de Cargo sin requisitos de género/edad	
7	Evidencia de entrevistas a >45 años y diversos perfiles	
8	Plan de Buen Retiro (Capacitación prepensionados)	
9	Medición de Riesgo Psicosocial vigente	
10	Matriz de accesibilidad y discapacidad	
11	Control de horas extras y recargos	
12	Evidencia de entrega de colillas de pago	
13	Soportes de disfrute Día de la Familia (semestral)	
14	Justificación de personal en misión (Temporales)	



ANEXO 2: ERRORES MÁS COMUNES QUE GENERAN SANCIONES

1. Convocatorias Discriminatorias: Publicar anuncios que digan "Se necesita hombre joven" o "Mujer entre 20-30 años".
2. Brecha Salarial: Pagar diferente a dos personas que tienen el mismo cargo y funciones, sin un soporte técnico (escalafón o antigüedad) que lo justifique.
3. Falta de Trazabilidad del Comité: Tener el Comité de Convivencia "en el papel" pero no tener actas de reuniones periódicas.
4. Inexistencia de Procesos Disciplinarios: Sancionar o despedir trabajadores sin aplicar el debido proceso alineado al RIT actualizado.
5. Uso Indebido de Temporales: Tener personal misional permanente contratado a través de empresas de servicios temporales por tiempos superiores a los de ley.
6. Desconocimiento del Inspector: Negar el ingreso al inspector o no atenderlo (esto genera sanción inmediata por obstrucción).