

**MINISTERIO DEL TRABAJO****DECRETO NÚMERO****DE 2024****( )**

Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, y en particular las contenidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 2365 del 2024, “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”, define el acoso sexual como “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.”

Que la Ley 2365 del 2024, tiene entre sus objetivos el de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Que la Ley 2365 de 2024 en su artículo 14 señala que los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral y que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la misma Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

Que la Ley 2365 de 2024 establece que se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015"

Que la Ley 2365 de 2024 en su artículo 14 señala igualmente, que la medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

Que la Ley 2365 de 2024 en el párrafo de su artículo 14 establece que 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, señalando que 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."

Que de conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365 del 2024, le corresponde al Ministerio del reglamentar la multa de entre 1 y 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes, atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.1.2.3.1 del Decreto 1081 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, el proyecto de decreto fue publicado en la página web del Ministerio del Trabajo desde el día XX de diciembre de 2024 y hasta el día XX de diciembre de 2024.

En mérito de lo expuesto,

#### DECRETA:

**Artículo 1°. Adición de un capítulo al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.** Adiciónese el Capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, el cual quedará así:

#### CAPITULO 7

#### MULTA POR DESPIDO DE VICTIMA DENUNCIANTE DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL.

**Artículo 2.2.9.7.1. Objeto.** El presente capítulo tiene por objeto reglamentar el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, en lo relacionado con la multa a imponer por incurrir en 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, atendiendo a los criterios de razonabilidad de acuerdo con el tamaño de la empresa y a fin garantizar los derechos de los administrados.

**Artículo 2.2.9.7.2. Ámbito de aplicación.** El presente decreto aplica los procedimientos administrativos sancionatorios adelantados, contra los empleadores del sector privado, por incurrir en 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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015"

**Artículo 2.2.9.7.3. Proporcionalidad y razonabilidad.** Para efectos de aplicar los principios de razonabilidad y proporcionalidad para graduar la sanción establecida en el parágrafo del artículo 14 de la ley 2365 de 2024 se tendrá en cuenta el número de trabajadores en la planta de personal y el cálculo de la capacidad económica y/o financiera del infractor, para lo cual el inspector de trabajo y seguridad social podrá solicitar, entre otros, la siguiente información y/o documentación en cualquier tiempo hasta antes de tomar su decisión la cual tendrá que motivar en el respectivo acto administrativo:

Para Personas jurídicas:

- Dictamen de revisor fiscal: Donde se determine el negocio en marcha y su continuidad y sostenibilidad con normas NIIF.
- Revisión de ingresos de los dos últimos años / Estados financieros y estados de resultados integrales. (Desagregados)
- Balance general de la empresa actualizado.
- Certificación del revisor fiscal donde se indique los ingresos de los dos (2) últimos años de la empresa.
- Certificación del representante legal y del contador en caso donde no haya revisor fiscal.
- Certificado firmado por el revisor fiscal donde se evidencia los ingresos que tuvo la organización en los dos (2) últimos años, ingresos del primer o segundo semestre, y un reflejo de la variación tuvo de periodo a periodo.
- Informe del revisor fiscal de los dos últimos periodos y en proporción o fracción.
- Indicadores económicos, capital social solides, capacidad de los activos
- Consultar estados financieros reportados a la Superintendencia de Sociedades si es persona jurídica.

Para Personas Naturales:

- Declaración de renta
- Declaración de IVA.
- Certificación expedida por un Contador Público Independiente sobre el total del pasivo y relación activo pasivo, donde se manifieste expresamente que está libre de impedimentos frente al deudor.
- Certificación de los ingresos del deudor expedida por el empleador del solicitante cuando exista un contrato verbal vigente o por un contador público en caso de que sea trabajador independiente.

Para aplicar la sanción a empresas 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

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015"

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 957 de 2019 o en las que las modifiquen, aclaren o adicionen.

**Artículo 2.2.9.7.4.** Los procedimientos administrativos sancionatorios se adelantarán de conformidad con lo establecido en la ley 1610 de 2013 y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**Artículo 2.2.9.7.5.** Corresponde al Ministerio del Trabajo, por intermedio de los inspectores de trabajo que conocen las actuaciones 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.

**Artículo 2°. Vigencia y derogatorias.** El presente decreto rige a partir de su publicación y adiciona el Capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dado en Bogotá, D. C., a xxxx de diciembre de 2024.

**LA MINISTRA DEL TRABAJO,**

GLORIA INÉS RAMIREZ RÍOS