

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 0405 DE 2025

(-1 ABR 2025)

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 las personas empleadoras 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 las personas trabajadoras, agentes, personas empleadoras, 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 Trabajo, 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 5 de diciembre de 2024 y hasta el día 21 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:

CAPÍTULO 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 de garantizar la protección efectiva de la ciudadanía y promover un entorno laboral libre de violencias.

Artículo 2.2.9.7.2. Ámbito de aplicación. El presente decreto se aplicará a los procedimientos administrativos sancionatorios adelantados por el Ministerio del Trabajo, contra las y 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 (6) 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. Razonabilidad. Para efectos de aplicar los criterios de razonabilidad para graduar la sanción establecida en el parágrafo del artículo 14 de la ley 2365 de 2024 se tendrá en cuenta el número de integrantes en la planta de personal y el cálculo de la capacidad económica y/o financiera de la persona infractora, para lo cual la persona inspectora 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:

1. Estados Financieros Certificados y Dictaminados, del último año Fiscal entendidos estos como:
- a) Estado de Situación Financiera.

b) Revelaciones a los Estados Financieros.

c) Estado de Resultados.

d) Estado de Cambios en el Patrimonio.

f) Estado de Flujo de Efectivo.

Nota: Los estados financieros dictaminados, sólo podrán solicitarse para los casos de las Sociedades que se encuentren obligadas a tener Revisor Fiscal.

Para Personas Naturales:

- Declaración de renta
- Declaración de IVA.
- Certificación expedida por un Contador/a Público/a 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 de la persona deudora expedida por el o la empleadora del solicitante cuando exista un contrato verbal vigente o por un/a contador/a público/a en caso de que sea trabajador/a independiente.

Para aplicar la sanción a una unidad de explotación económica o a varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica (empresa) 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

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.

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 2.2.9.7.4. 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 la inspección del 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.

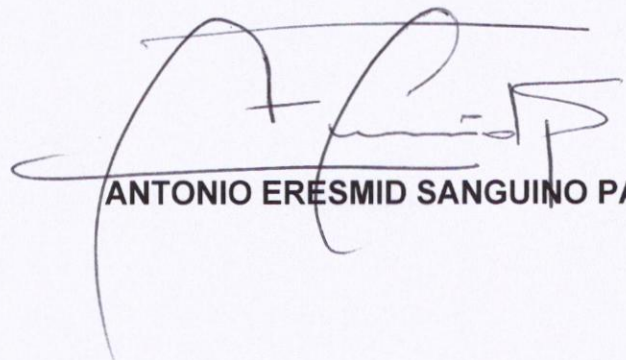
-1 ABR 2025

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá D.C. a los



EL MINISTRO DEL TRABAJO,



ANTONIO ERESMID SANGUINO PAEZ



Trabajo
EXT 25-00036576
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

Fecha y Hora: 13/03/2025 4:02:00 p.m. Clave: hgozB4dvr

Folios: 13

Pasa A: SECRETARIA JURIDICA

Ingreso: V

Link: <https://psr.presidencia.gov.co/Publico/FindIndexWeb.aspx>

Bogotá D.C., Colombia 13 marzo de 2025



Respetado Ciudadano, para verificar el estado de su solicitud y dependencia competente asignada para el trámite puede consultar el Link, con su número de radicación identificado con la iniciales EXT y su Clave. Para cualquier información cite el No. de Radicación y la oficina. Teléfono: (57) 1 562-9300 - Bogotá, D.C.

No. Radicado: 08SE2025120000000011675

Fecha: 2025-03-13 02:58:54 pm

Remitente: Sede: CENTRALES DT

Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA

Destinatario: PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

Anexos: 0

Folios: 1



08SE2025120000000011675

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

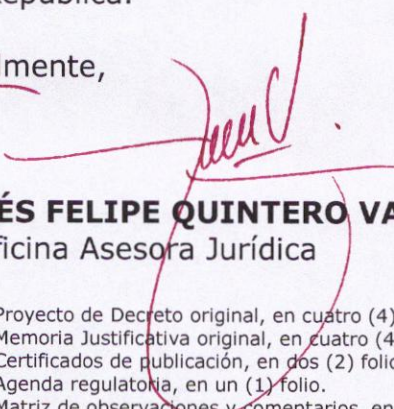
Doctor
SNEITHER EFRAIN CIFUENTES CHAPARRO
Asesor, Secretaria Jurídica
Presidencia de la Republica.
Carrera 8 No. 7 - 26
Bogotá D.C.

ASUNTO: Remito Proyecto de 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"

Respetado Doctor Sneither:

De manera atenta, remitimos el Proyecto de Decreto mencionado en el asunto, debidamente suscrito por el señor Ministro del Trabajo (Dr. Antonio Eresmid Sanguino Paez), junto con los anexos para trámite de firma del Señor Presidente de la República.

Cordialmente,


ANDRÉS FELIPE QUINTERO VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Anexos: Proyecto de Decreto original, en cuatro (4) folios.
Memoria Justificativa original, en cuatro (4) folios.
Certificados de publicación, en dos (2) folios.
Agenda regulatoria, en un (1) folio.
Matriz de observaciones y comentarios, en un (1) folio.

Elaboró:

Auxiliar Administrativo
Sammy Valentina Ballen Medina
Grupo Interno de Trabajo de
Asuntos Normativos

Revisó:

Coordinadora
Nazly Mileth Rodriguez Moreno
Grupo Interno de Trabajo de
Asuntos Normativos

Aprobó:

Coordinadora
Nazly Mileth Rodriguez Moreno
Grupo Interno de Trabajo de
Asuntos Normativos



Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo
Fecha:	5 de marzo del 2025
Proyecto de Decreto/Resolución:	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.

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 1 expresa la dignidad humana en el trabajo, "Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general"; Artículo 13 nos habla del Derecho a la igualdad. Artículo 15 Derecho a la intimidad y al buen nombre. Artículo 16 de la Constitución de 1991- Libre desarrollo de la personalidad. Que el artículo 25 establece "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."; en el artículo 43 expresa "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada."; artículo 53 "Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad."

Que, de acuerdo con instancias internacionales de protección de los derechos humanos, como el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empoderamiento económico de las mujeres contribuye a romper los ciclos de discriminación y violencia, y es fundamental en la promoción del goce pleno y efectivo de sus derechos humanos en igualdad de condiciones. Según la Organización de las Naciones Unidas este empoderamiento favorece también la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo.

Que de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW, ratificada por medio de la Ley 051 de 1981, la discriminación contra la mujer "denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Que de acuerdo con Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW, ratificada por medio de la Ley 051 de 1981, específicamente la Recomendación 19 de la Convención define el acoso sexual como "Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser negativa y podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".



Que de acuerdo con el artículo 1º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará - CBDP, ratificada por medio de la Ley 248 de 1995, se entiende por violencia contra la mujer *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*.

Que a través de la Resolución número 48/14 de la Asamblea General, relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se define la violencia contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual, el cual se prohíbe en el contexto laboral *"Artículo 2º Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: (...) b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educativas y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada. (...) Artículo 4º d) Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a estas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos; f) Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer (...)"*

Que Convenio 111 establece parámetros sobre la discriminación empleo y ocupación de la OIT.

Que el Convenio 190 de la OIT en su artículo 1, establece la expresión de violencia y acoso *"designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género."*

Que el artículo 2º de la Ley 1257 de 2008 define la violencia contra la mujer como *"cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado"*.

Que el artículo 3º de la Ley 1257 de 2008 establece el concepto de daño contra la mujer. Se establece la definición de daño o sufrimiento sexual como *"consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal."*

Que el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008 estableció medidas de sensibilización y prevención en el ámbito laboral, relacionadas con (i) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; (ii) la implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; (iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral; y, (iv) la promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales.

Que la ley 1257 de 2008 adiciono al Código Penal, Ley 599 del 2000 el artículo 210A establece el acoso sexual como tipo penal indicando que *"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona,*



incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

Que desde el 4 de agosto de 2022 fue presentado en el Congreso de la Republica PL 101 DE 2022 y en la exposición de motivos estableció que la ley 1010 de 2006 no tuvo un enfoque intersectorial, no tenía medidas efectivas de reparación y protección contra el acoso sexual en el ámbito laboral siendo el acoso sexual dentro del ámbito laboral una de las formas clásicas de opresión en la sociedad como el racismo, el colorismo, el adultismo, el sexismo, el capacitismo, la homofobia, la transfobia y todos los prejuicios basados en la intolerancia e irrespeto. En suma, el acoso sexual dentro del ámbito laboral es un abuso del poder. Además, es una expresión del sistema de opresión que afecta de manera desproporcionada a los grupos minoritarios de la sociedad colombiana como las mujeres. La afectación les impide desarrollarse de forma plena y digna dentro de un sector tan importante como el laboral. El acoso sexual es un tipo de violencia invisibilizada y normalizada que, es un hecho real, afecta en mayor proporción a las mujeres por razones estructurales y culturales como los privilegios en el acceso a cargos de poder que tienen los hombres y que ponen a la mujer en situación de subordinación. Esto evidencia que a pesar de la gravedad de este fenómeno “ha pasado a formar parte de las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral como un flagelo silencioso que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales, tales como la igualdad, la no discriminación laboral en razón del sexo, la vida, la estabilidad en el empleo, la intimidad y, por supuesto, también derechos y libertades sexuales, así como derechos económicos.

“La Corte Suprema también reitera que la normalización de este tipo de violencia también se evidencia en una interpretación errónea que le da el “inocente título de galantería o coqueteo (...) a verdaderas conductas constitutivas de acoso sexual: desde palabras subidas de tono por la apariencia o forma de vestir hasta abusos físicos, existiendo entre estos dos rangos numerosa conductas inadmisibles de los empleadores o representantes de estos hacia sus subalternas, que generalmente son ocultadas por las mismas víctimas ante el temor de ser despedidas o, incluso de ni siquiera ser escuchadas”. Las conductas de acoso no se pueden limitar a acercamientos o contactos físicos, sino que debe incluir acciones que puedan representar un requerimiento de carácter sexual indebido como propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, llamadas telefónicas, etc.

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”. En su artículo 2 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 1010 del 2006 establece en el artículo 2 “Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.”

Que la Ley 1257 de 2008 dispone en el artículo 12 lo siguiente: Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral. El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de



discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. 3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres. Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres. 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar. 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.

Que la Ley 2365 del 2024, establece en el parágrafo del artículo 14 lo siguiente: "PARÁGRAFO. 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. 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".

2. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIEN VA DIRIGIDO

El presente decreto es aplicable a los empleadores del sector privado que efectúen despido 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.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo:

La ley 2365 de 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, establece en su artículo 1 el objeto "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.

"ARTÍCULO 14°. ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

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 presente Ley, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en



razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta 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.

PARÁGRAFO. 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. 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."

Ley 1610 de 2013 Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral en su artículo 1:

Artículo 1°. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

Artículo 3°. Funciones principales. Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

- 1. Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.*
- 2. Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.*
- 3. Función Conciliadora: Corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.*
- 4. Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.*
- 5. Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.*

Parágrafo 1°. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social deberán rendir informe anual a la Dirección Especial de Vigilancia, Control y Gestión Territorial sobre las dificultades y logros de su gestión, así como de las recomendaciones pertinentes.

Parágrafo 2°. En aquellos casos en que las condiciones del terreno para acceder al sitio en el cual se ejercerá la inspección, vigilancia y control, se requiera el apoyo del empleador, trabajador, organización sindical o del peticionario, los inspectores del trabajo y seguridad social, previa autorización de la Dirección Territorial podrá pedirles a ellos ayuda logística.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán solicitar para el ejercicio de sus funciones, la colaboración de las entidades públicas.



3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada.

Ley 2365 de 2024, entro a regir a partir del día 20 de junio de año 2024.

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

Ninguna.

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

N/A

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales

N/A.

4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

N/A.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

N/A.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)

N/A.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

N/A.

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria

Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

Informe de observaciones y respuestas



Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio	
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública	
Otro	

Aprobó:

ANDRÉS FELIPE QUINTERO VALENCIA
Jefe Oficina Jurídica

LUISA FERNANDA GÓMEZ DUQUE
Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

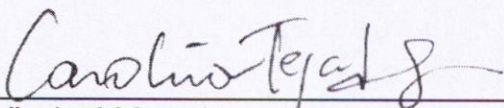
 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE COMUNICACIONES FORMATO CERTIFICACIÓN DE PUBLICACIÓN DE PROYECTOS DE DECRETO, RESOLUCIONES Y DEMÁS NORMATIVIDAD	Código: GDC-F-04
		Versión: 1.0
		Fecha: Junio 08 de 2021
		Página 1 de 1

Bogotá, 30/12/2024

**EI COORDINADOR DE COMUNICACIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
CERTIFICA QUE JUNTO CON EL SOPORTE TÉCNICO FUE PUBLICADO EN EL SITIO WEB DE
ESTA CARTERA MINISTERIAL:**

El Proyecto de (Decreto o Resolución):	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.	
Fecha de Publicación:	27/12/2024	
De conformidad con el inciso segundo del artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1081 de 2015, modificado por el Artículo 2º Decreto 1273 de 2020, el término de publicación otorgado para la recepción de comentarios y observaciones por parte de los ciudadanos resulta razonable y ajustado a la necesidad de regulación de acuerdo con el número de artículos del proyecto y atendiendo lo expuesto en la memoria justificativa.		
En dicha publicación se indicó que “Los interesados, podrán enviar sus comentarios.	Desde	Hasta
	05/12/2024	21/12/2024
Isalamanca@mintrabajo.gov.co y nvallejo@mintrabajo.gov.co	Isalamanca@mintrabajo.gov.co y nvallejo@mintrabajo.gov.co Leonardo Salamanca y Nataly Vallejo	
Durante el termino dispuesto para la publicación de los documentos, sometidos a consulta ciudadana, fueron recibidas.		
Números de Comentarios:	3	
Las observaciones, tal y como se observa de la constancia de comentarios, opiniones, sugerencias o propuestas alternativas de los ciudadanos o grupos de interés, la cual se acompaña de la memoria justificativa fueron fijados.		
Informe Global de comentarios	Comentarios a la Publicación	
	SI	NO
	x	
Fijación en el sitio Web	Desde	27/12/2024
Ubicación en el sitio Web	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad	

La presente certificación se acompaña de los documentos que soportan dichas publicaciones.


 Coordinador del Grupo Interno de Comunicaciones

 MINISTERIO DEL TRABAJO	PROCESO GESTIÓN DE COMUNICACIONES CERTIFICACIÓN DE INCORPORACIÓN EN LA AGENDA REGULATORIA Artículo 2.1.2.1.20. del Decreto 1081 de 2015	Código: GDC-F-05
		Versión: 1.0
		Fecha: Junio 08 de 2021
		Página 1 de 1

Bogotá D.C., 30/12/2024

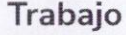
**EI COORDINADOR DE COMUNICACIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
 CERTIFICA QUE SE ENCUENTRA PUBLICADO EN EL SITIO WEB DE ESTA CARTERA
 MINISTERIAL:**

En cumplimiento del Artículo 2.1.2.1.20. del Decreto 1081 de 2015, modificado por el Artículo 3º del Decreto 1273 de 2020.	
Proyecto de (Decreto o Resolución)	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.
Fue incorporado en la Agenda Regulatoria	SI
Puede ser consultada a través del siguiente enlace	
https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/agenda-regulatoria	
Fecha de publicación	30/12/2024

Atentamente,

Carolina Tegal

 Coordinador del Grupo Interno de Comunicaciones



Agenda Regulatoria
2024-2025

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015 artículo 2.1.2.1.20. Agenda Regulatoria

[illegible]



Trabajo

Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015 artículo 2.1.2.1.14. Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación expedidos con firma del presidente de la República

Datos básicos					
Nombre de la entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO				
Responsable del proceso	Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección				
Nombre del proyecto de regulación	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.				
Objetivo del proyecto de regulación	La Ley 2365 de 2024 en el parágrafo 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				
Fecha de publicación del informe	XXXX				
Descripción de la consulta					
Tiempo total de duración de la consulta:	16				
Fecha de inicio	5/12/2024				
Fecha de finalización	21/12/2024				
Enlace donde estuvo la consulta pública	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad				
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto					
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios	lsalamanca@mintrabajo.gov.co y nvallejo@mintrabajo.gov.co				
Resultados de la consulta					
Número de Total de participantes	3				
Número total de comentarios recibidos	3				
Número de comentarios aceptados	1				
Número de comentarios no aceptados	2				
Número total de artículos del proyecto	2				
Número total de artículos del proyecto con comentarios	1				
Número total de artículos del proyecto modificados	1				
Consolidado de observaciones y respuestas					
No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
1	20 de diciembre de 2024	Liana Marcela Uribe Gutiérrez Analista Jurídico de Cumplimiento II Secretaría General y de Asuntos Legales Hospital Pablo Tobón Uribe	En relación con el artículo 2.2.9.7.3., que establece los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para graduar la sanción establecida en el parágrafo del artículo 14 de la ley 2365 de 2024, se considera que la sanción establecida por este artículo, debe ser la misma a la dispuesta por el artículo 21 del Decreto 2642 de 2022, toda vez que, para los casos de despido efectuados en el trámite de un proceso por acoso sexual y/o dentro de los 6 meses siguientes a la queja, no se debe crear un régimen sancionatorio adicional y diferente al ya establecido por el mismo Ministerio de Trabajo para asuntos relacionados con vulneración de derechos laborales de los trabajadores.	No aceptada	Con relación a esta observación, no es aceptada por esta entidad teniendo en cuenta que la norma sugerida relacionada en el artículo 21 del Decreto 2642 de 2022 sólo tiene aplicación en casos de infracciones a normas de riesgos laborales y la Ley 2365 de 2024 es una norma posterior y especial que adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación, por lo que es necesario fijar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para graduar la sanción establecida en el parágrafo del artículo 14 de la ley 2365 de 2024.
2	20 de diciembre de 2024	HARLEIDY ADRIANA CARVAJAL SIERRA Coordinadora de Aseguramiento y Prevención en Riesgos Laborales FASECOLDA	Artículo 2.2.9.7.3. Proporcionalidad y razonabilidad Dentro de la información y/o documentación que el inspector puede solicitar a las personas jurídicas se debería dejar claridad frente a los casos que aplique "revisor fiscal", esto teniendo en cuenta que no todas las empresas están obligadas a contar con este	Aceptada	Se tuvo en cuenta las observaciones y se modificó el proyecto en lo pertinente.

3	20 de diciembre de 2024	Alfonso Palacios Torres Vicepresidente de Asuntos Jurídicos ANDI	En opinión de la ANDI, los criterios para determinar el monto de una sanción que consiste en multa deben basarse en: a. La gravedad de la conducta b. El agravio o daño sufrido por la víctima. d. El dolo o culpa desplegado por el sujeto activo. Fijar el monto de las sanciones que consisten en multas con base únicamente en el tamaño de la empresa desconoce todos los elementos arriba indicados, y el sentido de la regulación en sí misma, orientada por la prevención sustantiva o material de los derechos. No encontramos acorde con elementos esenciales a la regulación de la ley 2365 (como son los principios, los enfoques, y los criterios de protección material de las víctimas), que el monto de la sanción de una conducta dolosa y gravísima en una micro empresa termine por ser menor al monto de la sanción por una conducta leve y negligente en una pequeña, mediana o gran empresa. Esta disparidad puede vulnerar los derechos de las víctimas y, por sobre todo, desincentivar las acciones preventivas en materia de acoso sexual en el entorno laboral. De otro lado, teniendo en cuenta los límites de la facultad reglamentaria, no es posible que el piso de la sanción establecido en la Ley 2365 de 2024, un (1) SMLDV, sea desconocido en razón del tamaño de la	No aceptada	Respecto de la observación relacionada con el monto de las sanciones basadas únicamente en el tamaño de la empresa, es importante precisar que la Ley 2365 de 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, dispuso en el parágrafo del artículo 14 lo siguiente: "PARÁGRAFO. 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. 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. " Por lo anterior, respecto de los criterios para imponer la sanción en cumplimiento de la norma se deben tener en cuenta el tamaño de la empresa, sin embargo, es necesario precisar que respecto de este asunto también aplican todos los criterios establecidos en el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013, como el daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados, la grave violación a los Derechos Humanos de las y los trabajadores, el grado de prudencia y diligencia con que se
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					

Decreto	Reglamentario.
Título	“por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
Entidad remitente	Ministerio del Trabajo
Fecha de radicación	13 de marzo de 2025
Entrega para firmas	17 de marzo de 2025
Asesor responsable	Sneither Efraín Cifuentes Chaparro

I. Fines y medios											
Finalidad global	Adicionar un capítulo al DUR del sector trabajo referente a los procedimientos administrativos sancionatorios adelantados por el Ministerio del Trabajo por despido de víctima denunciante de acoso en el contexto laboral.										
Finalidades concretas	Reglamentar el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 relacionado con la multa en contra de las y los empleadores del sector privado que incurran en despido efectuado durante el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja.										
Principales medidas	(i) Establece como su ámbito de aplicación que serán los procedimientos administrativos sancionatorios dirigidos en contra de empleadores del sector privado. (ii) Estipula que se tendrán en cuenta criterios de razonabilidad como el número de integrantes en la planta de personal y el cálculo de la capacidad económica y/o financiera de la persona infractora para graduar la sanción. Con esa finalidad, la persona inspectora de trabajo y seguridad social podrá solicitar información relacionada con estados financieros, de resultados, de cambios en el patrimonio y de flujo de efectivo, entre otros, tratándose de personas jurídicas; y declaración de renta, de IVA, certificación de ingresos expedida por contador público cuando sea trabajador/a independiente o sobre el total del pasivo y relación activo/pasivo, entre otros, tratándose de personal natural. (iii) Define que, para aplicar la sanción a una unidad de explotación económica o a varias unidades dependientes económicamente de una misma persona (natural o jurídica), será aplicable la siguiente tabla: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tamaño de la Empresa</th><th>Monto de la sanción</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Microempresa</td><td>De 1 a 1250 salarios mínimos legales diarios vigentes</td></tr> <tr> <td>Pequeña</td><td>De 1251 a 2500 salarios mínimos legales diarios vigentes</td></tr> <tr> <td>Mediana</td><td>De 2501 a 3750 salarios mínimos legales diarios vigentes</td></tr> <tr> <td>Grande</td><td>De 3751 a 5000 salarios mínimos legales diarios vigentes</td></tr> </tbody> </table>	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
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										

	Para efectos de la definición de una empresa como micro, pequeña, mediana o grande se hace remisión a lo dispuesto en la Ley 590 de 2000 y el Decreto 597 de 2019 (relativos a la promoción del desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas y su reglamentación). (iv) Fija como marco normativo de referencia para adelantar los procedimientos administrativos sancionatorios lo establecido en la Ley 1610 de 2013 (regulatoria de algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral) y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA. (v) Determina que las multas interpuestas por el Ministerio del Trabajo a través de las inspecciones del trabajo que conocen de las actuaciones relacionadas con el acoso laboral, serán destinadas al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social – FIVICOT.
--	--

I. Antecedentes	
Con la expedición de la Ley 2365 de 2024 se profundizó en la adopción de garantías del 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 dentro de las que se incluye una multa en contra de los empleadores o contratantes que despidan injustificadamente a víctimas denunciantes de esa conducta bajo la suposición de que se trate de una retaliación (parágrafo del artículo 14). De igual modo, se establecen prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual 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).	

II. Examen material	
Constitucionalidad	El texto constitucional en su artículo 1 dispone la dignidad en el trabajo y el artículo 13 determina el derecho a la igualdad de las personas y a la no discriminación en razón del sexo, entre otras. Asimismo, el artículo 43 expresa que: “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (...)” y el artículo 53 dispone la igualdad de oportunidades para las y los trabajadores en relación con una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad en el empleo primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y la protección especial a la mujer, entre otras.
Legalidad	La Ley 1010 de 2006 en su artículo 2 incluye dentro del maltrato laboral todo acto de violencia dirigido en contra de la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; de igual forma, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y dignidad de quien participe en ese tipo de relaciones.

	La Ley 1257 de 2018 introdujo al ordenamiento jurídico interno normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, a la par que modificó los Códigos Penal y de Procedimiento Penal. Adicionalmente, define el concepto de daño contra la mujer como cualquier acción u omisión que se presente en el ámbito público o privado y le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la aprivación arbitraria de la libertad. Dentro de las medidas de sensibilización y prevención estableció (i) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres; (ii) la implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial; (iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral; y (iv) la promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales. En referencia a la sanción modificó el Código Penal adicionando el artículo 210A que establece el acoso sexual como tipo penal y determina como pena privativa de la libertad de uno (1) a tres (3) años. Finalmente, la Ley 2365 de 2024 adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia, también define el acoso sexual como “dd” y en el parágrafo del 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. 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”.
Normativa internacional e interamericana	De acuerdo con la <i>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</i> adoptada por el pleno de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981, el empoderamiento económico de las mujeres contribuye a la ruptura de los ciclos de discriminación y violencia de los que son víctimas, y es fundamental para la promoción del goce pleno y efectivo de sus derechos en igualdad de condiciones. Según el referido instrumento internacional, la discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Específicamente, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que supervisa la aplicación de dicha convención, en su recomendación 19 define el acoso sexual como un comportamiento de tono sexual, contactos físicos, insinuaciones u observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía o exigencias sexuales verbales o de hecho.

	Por su parte, el artículo 1 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT establece la expresión de violencia y acoso como un conjunto de prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño (físico, psicológico, sexual o económico) e incluye la violencia o el acoso por razón de género. De otra parte, se destacan también a nivel regional, la <i>Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer</i>, también conocida como Convención Belém do Pará, adoptada el 9 de junio de 1994 y ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995, que dentro de su artículo 2 incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo como forma de violencia contra la mujer.
III. Efectos	
Sectores beneficiados	Personas víctimas denunciantes de acoso sexual en el contexto laboral que sean despedidas durante el trámite del proceso o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja.
Sectores afectados	Empleadores del sector privado que incurran en despido efectuado durante el trámite de un proceso por acoso sexual en el contexto laboral o dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja.
Análisis de impacto fiscal y de disponibilidad presupuestal	La medida administrativa no implica costo o ahorro en su implementación.
IV. Otras observaciones	
Ninguna	