



MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO () DE 2026

Por el cual se modifican los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015, en relación con la graduación de la multa por despido retaliatorio asociado al acoso sexual y la competencia para su imposición

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 del parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, de los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y de los artículos 3, 7 y 12 de la Ley 1610 de 2013, y

CONSIDERANDO:

proQue los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política exigen proteger el trabajo en condiciones dignas y justas, asegurar la igualdad y prevenir que el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras origine represalias. La protección frente al acoso sexual comprende la posibilidad de denunciar sin que la continuidad del vínculo se convierta en un instrumento de intimidación o silenciamiento.

Que la potestad prevista en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política permite adecuar la reglamentación a la ley que desarrolla. La Sentencia C-1005 de 2008 de la Corte Constitucional exige respetar el contenido legal previamente configurado, lo cual comprende la definición de la infracción, la autoridad competente y los límites dentro de los cuales puede graduarse una sanción administrativa.

Que la Ley 2365 de 2024 establece medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral, y su artículo 14 contempla garantías de continuidad, protección contra la retaliación y extensión a testigos en los supuestos expresamente previstos. El parágrafo de ese artículo establece la multa por el despido efectuado en las circunstancias allí descritas y ordena reglamentarla atendiendo a la razonabilidad y al tamaño de la empresa.

Que el Decreto 405 de 2025 adicionó el Capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. La revisión de sus artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 permite identificar necesidades de ajuste en la graduación individual de la multa y en la delimitación de la competencia administrativa, sin que resulte necesario retirar la protección legal ni sustituir el conjunto del procedimiento vigente.

Que la tabla del artículo 2.2.9.7.3 distribuye la escala legal en cuatro franjas cerradas según el tamaño empresarial y asigna mínimos de mil doscientos cincuenta y un dos

Continuación del Decreto: *“Por el cual se modifican los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015, en relación con la graduación de la multa por despido retaliatorio asociado al acoso sexual y la competencia para su imposición”.*

mil quinientos un y tres mil setecientos cincuenta y un salarios mínimos legales diarios vigentes a las empresas pequeñas, medianas y grandes, respectivamente. Esa estructura puede impedir que la autoridad atienda circunstancias del caso que, conforme a la ley, deban incidir en la cuantía de la sanción.

Que el mandato de considerar el tamaño de la empresa debe cumplirse de manera efectiva y verificable, pero no desplaza los criterios legales de graduación ni convierte la clasificación empresarial en una valoración anticipada de gravedad o responsabilidad. La capacidad económica es relevante para evitar multas ineficaces o desproporcionadas y debe apreciarse junto con los hechos acreditados y las demás circunstancias legalmente aplicables.

Que los artículos 12 de la Ley 1610 de 2013 y 50 de la Ley 1437 de 2011, en el ámbito de aplicación que corresponda a cada uno, proporcionan criterios para individualizar las sanciones. La sustitución de las franjas por una regla de motivación conserva el rango legal de uno a cinco mil salarios mínimos legales diarios vigentes y exige explicar por qué la suma elegida resulta adecuada en el expediente concreto.

Que el ajuste no constituye una reducción del máximo sancionatorio ni una autorización para imponer multas meramente simbólicas. La autoridad debe valorar los criterios legales que permitan una respuesta efectiva frente a la retaliación y justificar la incidencia del tamaño empresarial, sin establecer por reglamento nuevos mínimos obligatorios para categorías de infractores.

Que la información utilizada para determinar el tamaño y la capacidad económica debe ser idónea y susceptible de contradicción. La enumeración reglamentaria de documentos no puede excluir otros medios de prueba legalmente admisibles ni exigir instrumentos contables que no correspondan a las obligaciones de la persona investigada. La simplificación probatoria mantiene el deber de verificar y motivar, y evita que una formalidad documental sustituya la valoración material.

Que el artículo 2.2.9.7.5 identifica a los funcionarios que conocen actuaciones relacionadas con el acoso laboral como responsables de la multa por despido asociado al acoso sexual. Aunque determinados hechos puedan activar varias rutas de protección, la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024 tienen presupuestos, autoridades y consecuencias propios que no se unifican por una remisión reglamentaria.

Que precisar la intervención de las autoridades de inspección legalmente competentes evita confundir la multa administrativa con las sanciones judiciales o disciplinarias correspondientes a otros regímenes. La verificación administrativa de una infracción tampoco sustituye la decisión judicial sobre la ineficacia del despido, el reintegro, las indemnizaciones o los derechos individuales cuya definición corresponda a la jurisdicción.

Que la destinación de la multa al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social se conserva con sujeción a las normas que regulan su financiación y administración. El ajuste competencial no crea una fuente de ingreso diferente, altera su naturaleza ni dispone una destinación adicional por fuera del ordenamiento aplicable.

Que la Sentencia C-038 de 2004 de la Corte Constitucional exige justificar los retrocesos en la protección laboral. En este caso, el examen debe distinguir el derecho

Continuación del Decreto: *“Por el cual se modifican los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015, en relación con la graduación de la multa por despido retaliatorio asociado al acoso sexual y la competencia para su imposición”.*

de la víctima a la protección y a los remedios legales de la técnica de graduación de una multa cuyo producto tiene destinación pública. La garantía de la víctima no consiste en la aplicación automática de una franja punitiva determinada por el tamaño del empleador.

Que permanecen la prohibición de retaliación, la presunción y las consecuencias previstas por el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024, la extensión legal a testigos y las acciones correspondientes. La eliminación de los subrangos no modifica los requisitos de esas garantías ni impone a la víctima demostrar un elemento adicional para acceder a ellas; la individualización se refiere exclusivamente a la consecuencia administrativa dentro de la escala legal.

Que la participación de la víctima como tercera interesada, cuando reúna los presupuestos del artículo 38 de la Ley 1437 de 2011, y la reserva y no confrontación que correspondan, permiten armonizar el esclarecimiento de los hechos con la protección frente a nuevas afectaciones. El pago de la multa no debe presentarse como sustituto de las pretensiones o reparaciones que puedan hacerse valer ante la autoridad competente.

Que mantener una tabla que predetermina mínimos diferenciados, o intentar corregirla solamente mediante una circular, no ofrece la misma claridad que modificar expresamente el texto reglamentario. Una circular no puede alterar los límites de un decreto ni relevar a la autoridad de aplicar la ley. La intervención circunscrita a los dos artículos identificados permite conservar las restantes disposiciones que no requieren modificación.

Que la medida es adecuada para vincular la cuantía a los criterios legales, necesaria para retirar la rigidez de las franjas y proporcionada porque conserva la respuesta sancionatoria y las garantías de las víctimas, al tiempo que asegura el debido proceso. Su finalidad no es disminuir la protección frente al acoso sexual, sino hacer que la sanción pueda imponerse y sostenerse jurídicamente mediante una decisión individualmente motivada.

Que la modificación reglamentaria tiene efectos conforme a las reglas de tránsito normativo y no declara la nulidad del Decreto 405 de 2025 ni revoca automáticamente decisiones particulares. Las actuaciones pendientes deberán examinarse según la competencia, las normas temporalmente aplicables y la favorabilidad sancionatoria cuando proceda, sin desconocer las garantías legales de denunciantes y testigos.

Que las directrices de técnica normativa del Decreto 1081 de 2015, sustituidas en lo pertinente por el Decreto 385 de 2026, exigen coherencia, precisión e identificación de las disposiciones modificadas. El seguimiento a la aplicación de estos ajustes permitirá verificar la motivación de las multas y la claridad de las rutas, sin introducir mediante instrumentos operativos nuevas infracciones o condiciones de protección.

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.

Continuación del Decreto: “*Por el cual se modifican los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015, en relación con la graduación de la multa por despido retaliatorio asociado al acoso sexual y la competencia para su imposición*”.

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 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. *Modificación del artículo 2.2.9.7.3 del Decreto 1072 de 2015.* Modifíquese el artículo 2.2.9.7.3 del Decreto 1072 de 2015, el cual quedará así:

Artículo 2.2.9.7.3. *Razonabilidad y graduación de la multa.* La multa prevista en el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 se impondrá dentro del rango único de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales diarios vigentes dispuesto por el legislador. La autoridad valorará el tamaño de la empresa conforme a la Ley 590 de 2000 y al Capítulo 13 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, o las normas que los modifiquen o sustituyan, así como los criterios de graduación del artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y, en lo no previsto, los del artículo 50 de la Ley 1437 de 2011. Motivará individualmente la cuantía a partir de los hechos acreditados, su gravedad, la capacidad económica documentada y las demás circunstancias legalmente relevantes, dentro del rango legal y con observancia de la proporcionalidad.

La clasificación empresarial deberá sustentarse en información idónea obrante en el expediente, sin imponer al investigado medios probatorios exclusivos no previstos por la ley. El tamaño de la empresa no determina automáticamente la sanción, no crea subrangos sancionatorios, mínimos ni máximos diferentes del rango legal y no sustituye las garantías de legalidad, defensa, contradicción, presunción de inocencia y debido proceso.

Artículo 2. *Modificación del artículo 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015.* Modifíquese el artículo 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015, el cual quedará así:

Artículo 2.2.9.7.5. *Competencia y destinación.* El Ministerio del Trabajo adelantará, por conducto de las autoridades de inspección legalmente competentes y conforme a las reglas vigentes de distribución funcional y territorial, las actuaciones sancionatorias por el supuesto previsto en el párrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024. La

Continuación del Decreto: “*Por el cual se modifican los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015, en relación con la graduación de la multa por despido retaliatorio asociado al acoso sexual y la competencia para su imposición*”.

autoridad verificará los hechos legalmente relevantes y motivará su decisión, sin declarar derechos individuales ni resolver controversias atribuidas a la jurisdicción. La multa se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social, conforme a las normas que regulen su financiación y administración.

Parágrafo. La imposición o el pago de la multa no extingue las acciones judiciales ni los derechos que la ley reconoce a la víctima. La víctima podrá intervenir como tercera interesada en los términos del artículo 38 de la Ley 1437 de 2011, con las garantías de reserva y no confrontación previstas en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024.

Artículo 3. Tránsito normativo y garantías. Las actuaciones administrativas en curso se decidirán con fundamento en las normas de competencia, procedimiento y derecho sustantivo temporalmente aplicables y con observancia de la favorabilidad sancionatoria cuando proceda. La modificación no extingue las garantías de víctimas y testigos ni las acciones judiciales correspondientes y no revoca automáticamente actos administrativos particulares en firme. Su revisión se sujetará a los artículos 93 a 97 de la Ley 1437 de 2011 y a los mecanismos legalmente procedentes.

Artículo 4. Seguimiento y evaluación regulatoria. El Ministerio del Trabajo efectuará seguimiento técnico y jurídico de la individualización y motivación de las multas, la valoración del tamaño empresarial y las garantías de intervención y reserva de las víctimas. 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 5. Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir del día siguiente al de su publicación y modifica los artículos 2.2.9.7.3 y 2.2.9.7.5 del Decreto 1072 de 2015. Las demás disposiciones del Capítulo 7 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 de dicho decreto conservan su vigencia.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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

LA MINISTRA DEL TRABAJO,

NATALIA EUGENIA LÓPEZ FUENTES