Bogotá, 04 de abril de 2025

Boletín N°10 -2025

CRITERIOS PARA APLICAR MULTAS POR DESPIDO DE DENUNCIANTE DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

Mediante la Ley 2365 de 2024 se establecieron las medidas de prevención y protección ante la ocurrencia de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral y académico. Una de las disposiciones más relevantes es la ineficacia del despido o de la destitución de las víctimas de acoso sexual cuando la terminación del vínculo ocurra dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la queja o denuncia ante el empleador. Esta protección también se extiende a los testigos de los hechos denunciados.

Multas ejemplares

El artículo 14 de la Ley 2365 regula estas medidas que garantizan la continuidad de la víctima de acoso laboral y su estabilidad laboral, y en el parágrafo de dicho artículo dispone que e*l 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 norma previó que el Ministerio del Trabajo reglamentaría la multa teniendo en cuenta criterios de razonabilidad de acuerdo al tamaño de la empresa. Siguiendo este mandato el Ministerio promulgó el Decreto 0405 del 01 de abril de 2025, por medio del cual se determina la manera como los inspectores de trabajo deberán establecer el valor de la multa con la que sancionarán a los empleadores que hayan despedido a la presunta víctima de acoso sexual.

¿Cómo se calculan las multas?

Si bien, el Decreto 0405 señala que los criterios de razonabilidad para graduar las multas por despido del denunciante de acoso sexual en el contexto laboral tienen en cuenta el número de integrantes en la planta de personal y el cálculo de la capacidad económica o financiera del empleador infractor, el mismo Decreto concluye que el monto de la multa variará según el tamaño de la empresa atendiendo la clasificación de micro, pequeña, mediana y gran empresa regulada en la Ley 590 de 200 y en el Decreto 957 de 2009.

Tamaño de empresa	Ingresos Anuales (UVT) *Decreto 957 de 2019*	Ingresos Anuales (COP)	Planta de Personal *Ley 590 de 2000*	Activos Totales *Ley 590 de 2000*	MONTO DE LA SANCIÓN (Salarios mínimos legales diarios vigentes)
Microempresa	Hasta: - 23.563 (Manu.) - 32.988 (Serv.) - 44.769 (Com.)	Hasta: - $1.173 MM - $1.641 MM - $2.229 MM	Hasta 10 trabajadores	Hasta 500 SMMLV = **$711.750.000**	De 1 a 1.250 SMLDV = **$47.450 a $59.312.500**
Pequeña empresa	Hasta: - 204.995 (Manu.) - 131.951 (Serv.) - 431.196 (Com.)	Hasta: - $10.211 MM - $6.578 MM - $21.478 MM	Entre 11 y 50 trabajadores	Entre 501 y 5.000 SMMLV = **$711.750.001 a $7.117.500.000**	De 1.251 a 2.500 SMLDV = **$59.359.950 a $118.625.000**
Mediana empresa	Hasta: - 1.736.565 (Manu.) - 483.034 (Serv.) - 2.160.692 (Com.)	Hasta: - $86.479 MM - $24.067 MM - $107.614 MM	Entre 51 y 200 trabajadores	Entre 5.001 y 30.000 SMMLV = **$7.117.500.001 a $42.705.000.000**	De 2.501 y 3.750 SMLDV = **$118.672.450 a $166.075.000**
Gran empresa	Más de los topes anteriores	Más de: - $86.479 MM - $24.067 MM - $107.614 MM	Más de 200 trabajadores	Más de 30.000 SMMLV = **Más de $42.705.000.000**	De 3.751 a 5.000 SMLDV = **$177.984.950 a $237.250.000**

Solo aplica a empresas privadas

Estos criterios para la imposición de las multas aplicarán exclusivamente a empleadores del sector privado, a quienes los inspectores del trabajo podrán solicitar información financiera y tributaria para el monto de la sanción, en caso de establecerse la infracción.

Esperamos que esta información le resulte útil y quedamos atentos a cualquier solicitud de aclaración.

Cordial saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.