



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

Bogotá D.C., 20 de noviembre de 2020

Doctor
GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General
Senado de la República
Ciudad

Asunto: Radicación Proyecto de Ley.

Cordial saludo, respetado Doctor Gregorio,


En nuestra calidad de Congresistas de la República y en uso de las atribuciones que nos han sido conferidas constitucional y legalmente, respetuosamente nos permitimos radicar el Proyecto de Ley *“por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011 (Ley Equidad Salarial)”*.


Cumpliendo con el pleno de los requisitos contenidos en la Ley 5 de 1992, le solicitamos se sirva dar inicio al trámite legislativo respectivo.

Cordialmente,


CARLOS EDUARDO GUEVARA V.
Senador de la República
Partido Político MIRA


AYDEÉ LIZARAZO GUBILLOS
Senadora de la República
Partido Político MIRA


ANA PAOLA AGUDELO
Senadora de la República
Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA

ARTÍCULO 1º. Adiciónese los siguientes incisos al artículo 3º de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 3º DEFINICIONES.

(...)

- **Igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.** Acceso equitativo, justo y equilibrado de los trabajadores y trabajadoras en el acceso al trabajo, a posibilidades de formación y promoción profesional, distribución de cargas de trabajo y a remuneración justa y equitativa.
- **Evaluación Objetiva.** Examen sistemático de los factores de valoración salarial que reflejen de forma detallada y objetiva las características principales de cada empleo o puesto de trabajo, a partir de los cuales los empleadores fijan la remuneración de su planta de trabajadores y trabajadoras.
- **Calificaciones.** Son las habilidades necesarias para desarrollar la labor, tiene que ver con habilidades básicas, de comunicación e interpersonales.
- **Esfuerzo.** Es el esfuerzo físico, mental y psicológico que realiza una persona para el desarrollo de sus responsabilidades laborales
- **Responsabilidades.** Tipo de responsabilidades laborales sobre otras personas, de confidencialidad, sobre recursos financieros, u otro tipo de recursos o valores empresariales. En ninguna circunstancia un trabajador o trabajadora que tenga similares responsabilidades laborales por personas, equipamiento y dinero que otro, podrá devengar menor salario.
- **Condiciones laborales.** Todas las condiciones locativas, y medidas de prevención de riesgos tanto físicos y químicos (ruido, polvo, temperatura, peligro de salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas, agresiones del cliente, entre otras) y aquellos riesgos que generan trastornos músculo-esqueléticos, y en general las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor, las cuales deberán ser las mismas e iguales para todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen dentro de una misma actividad laboral.

ARTÍCULO 2º. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:

Artículo 4º. Factores de valoración salarial objetivos. Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo factores de valoración salarial objetivos, que le permitan fijar el salario y demás complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras, para lo cual deberán observar los siguientes parámetros, entre otros:

a) Calificaciones; b) Esfuerzos; c) Responsabilidades; d) Condiciones en las que se realiza el trabajo.

PARÁGRAFO 1º. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán estos subfactores de valoración salarial y demás criterios de aplicación.

PARÁGRAFO 2º. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.

PARÁGRAFO 3º. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse.

ARTÍCULO 3º. Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:

Artículo 5º. Registro. Con el fin de garantizar la igualdad salarial o de remuneración, las empresas del sector privado que tengan una planta de trabajadores de más de 250 personas y todas las empresas del sector público, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual. Este registro debe incluir el perfil del trabajador o trabajadora, mediante el cuál se pueda evidencia que cumple la caracterización del cargo que se encuentra ocupando. Dicho registro tendrá que estructurarse según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

PARÁGRAFO 1º En todo caso, las empresas del sector público y privado deberán contar con mecanismos internos para atender las quejas en materia de equidad salarial. El Ministerio de Trabajo en un plazo máximo de seis meses después de la sanción de la presente ley, establecerá, la reglamentación correspondiente.

PARÁGRAFO 2º En el caso de las empresas del sector privado este Registro será confidencial y solo podrá ser consultado a petición del Ministerio del Trabajo o por autoridad judicial. La empresa tendrá cinco (5) días hábiles para la entrega de dicho Registro al Ministerio del Trabajo y el tiempo que lo requiera la autoridad judicial.

PARÁGRAFO 3º Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.

ARTÍCULO 4º. Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:

Artículo 6º. Inspección, vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en especial lo previsto en los artículos 5º y 7º, imponiendo las sanciones correspondientes.

PARÁGRAFO. Los recursos por sanciones impuestas por incumplimiento en los artículos 5º y 7º tendrán una destinación específica para financiar el fortalecimiento de programas relacionados con derechos de las mujeres en el mercado laboral.

ARTÍCULO 5. Modifíquese el numeral 1 y 3 del artículo 7 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:

Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia comparables, debe corresponder salario igual, comprendiendo en esto, todos los elementos a que se refiere el artículo 127, conforme con factores de valoración objetivos del trabajo.



PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

3. Todo trato diferenciado en materia de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre que existen factores objetivos de diferenciación regulados por el reglamento interno de trabajo, preexistentes y jurídicamente justificables. Las medidas protectoras para la seguridad y la salud de las mujeres en el empleo no serán fundamento objetivo para la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO 6. Vigencia. Esta Ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

De los Honorables Congresistas,

CARLOS EDUARDO GUEVARA V.
Senador de la República
Partido Político MIRA

AYDEÉ LIZARAZO GUBILLOS
Senadora de la República
Partido Político MIRA

ANABELLA AGÜELO
Senadora de la República
Partido Político MIRA

IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

La presente iniciativa legislativa se presenta ante al Honorable Congreso de la República para modificar varios artículos de la Ley 1496 de 2011, establecer medidas para garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres en Colombia de manera efectiva. Lo anterior se debe a que la Ley 1496 de 2011 no se ha podido implementar de manera integral porque en el texto vigente se establece factores que no corresponden a elementos propios del salario, por lo que se hace necesario modificar los factores salariales establecidos para que sean objetivos y no restrictivos en aras de la equidad y la libertad de empresa.

Como antecedente de la presente iniciativa, encontramos un proyecto de ley presentado por el Ministerio de Trabajo en el año 2014 como parte de los compromisos internacionales y Convenios OIT firmados por Colombia, y fue publicado en la Gaceta del Congreso número 782 de 2014, el cual alcanzó a llegar a tercer debate, cuya ponencia acordada se encuentra publicada en la Gaceta 410 de 2016, pero que se archivó por falta de trámite y tiempo. Con este contexto, queremos retomar varias propuestas presentadas y acogidas por los Congresistas de entonces y nuevamente poner a consideración del Congreso de la República el presente articulado.

2. OBJETIVO DEL PROYECTO

El presente proyecto de ley tienen como objetivo modificar la Ley 1496 de 2011 *“Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”*, para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, eliminar cualquier práctica que pueda considerarse discriminatoria por razones de sexo, entre otras razones, y establecer mecanismos idóneos para promover la equidad salarial y laboral entre hombres y mujeres.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

En Colombia desafortunadamente la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste y es uno de los obstáculos que encuentran las mujeres en el mercado laboral, un desincentivo para la capacitación y adquisición de más y mejores habilidades, lo que ha llevado a las mujeres, en el peor de los casos al desempleo, informalidad, y pobreza.

Según el DANE en su boletín estadístico de octubre de 2019, *“en los últimos 10 años, la tasa de participación laboral tanto de las mujeres como de los hombres se incrementó. Entre las primeras, la tasa aumentó de 46% en 2008 a 54% en 2018, y entre los hombres de 71% a 75%. Sin embargo, la brecha de participación en diez años se redujo únicamente en cuatro puntos porcentuales, de 25 puntos porcentuales en 2008 a 21 puntos en 2018”*¹.

Igualmente, según el mismo Boletín, *“13 de cada 100 mujeres que están en condiciones de trabajar y están buscando un empleo, no lo logran, cinco puntos porcentuales mayor que los hombres (8 de cada 100)”*. Lo cual agudiza el panorama de desigualdad laboral entre hombres y mujeres y tiene como consecuencia la persistencia de la pobreza entre las mujeres; *“Por cada 100 hombres en condición de pobreza hay 118 mujeres pobres”*.

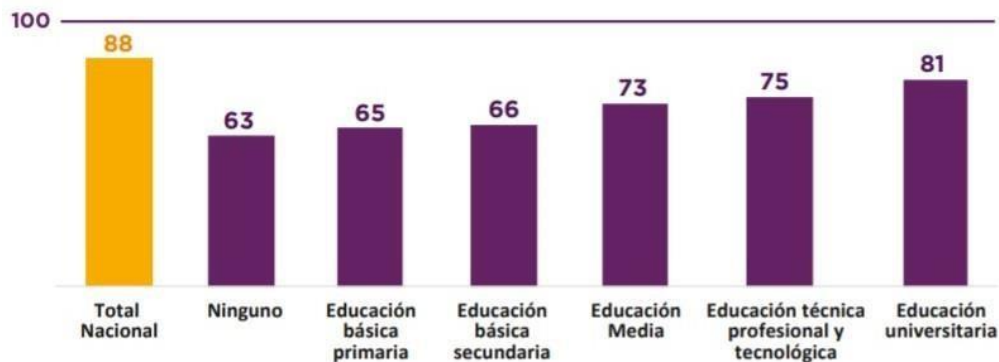
Frente a la brecha salarial, el DANE asegura que en el país, una mujer recibe 88 pesos por cada 100 que recibe un hombre por realizar el mismo trabajo, es decir la diferencia o brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 12% en 2018.

¹ Fuente: DANE, 2019. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

BRECHA SALARIAL (POR CADA 100 PESOS QUE GANAN LOS HOMBRES, CUÁNTOS PESOS GANAN LAS MUJERES) POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH 2018

Fuente: DANE, 2019.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

En este sentido, según datos aportados por el Gobierno Nacional en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 17,6% a nivel nacional; “Si bien esta brecha está por debajo de los países de la OCDE, se calcula que, al controlar por edad, educación, ocupación y sector económico, esta brecha aumenta por encima del promedio, indicando la incidencia de otros factores como probabilidad de interrupción de la carrera, discriminación, o de la cultura de altas horas de trabajo que impiden que las mujeres accedan a posiciones altamente remuneradas” (Pág. 1019).

Según el Foro Económico Mundial en el Informe Global de Brecha de Género, el país se ubica en la posición 122, entre 153 naciones, a la hora de evaluar la igualdad salarial para trabajos similares entre hombres y mujeres. Además, en el ítem de participación económica se encuentra en la posición 42, cuando en 2018 estaba en la 39.

Recomendación de la OIT.

Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en la revisión del Convenio sobre igualdad de



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

remuneración, 1951 (núm. 100) - Colombia (Ratificación : 1963)², se identificaron ciertos puntos que debe trabajar el Estado Colombiano, dentro de lo cuales se encuentra la reglamentación y aplicación de la Ley 1496 de 2011 para su efectiva aplicación en el ámbito nacional y en cumplimiento al Convenio firmado:

“La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el principio establecido en el Convenio de igual remuneración por trabajo de igual valor sea plenamente reflejado en la legislación y lo invita a tenerlo en cuenta en el marco de la elaboración del futuro reglamento de aplicación de la ley núm. 1496. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre todo progreso a este respecto. Asimismo, al tiempo que toma nota de que de conformidad con el artículo 4 de la ley, el Ministerio de Trabajo y la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales deberán determinar por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración salarial sobre los que deben basarse los empleadores para la determinación de las remuneraciones, la Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre la implementación de dicho artículo y sobre el modo en que esta disposición promueve la evaluación objetiva del empleo, tal como está prevista en el artículo 3 del Convenio”. (Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013))

En 2017, la misma Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, instó al Gobierno Nacional a cumplir con el Convenio: *“La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias con miras a asegurar que el proyecto de ley de modificación de la ley núm. 1496 prevea un mecanismo adecuado de evaluación objetiva de los empleos que tenga en cuenta los criterios enunciados, tal como está previsto en el artículo 3 del Convenio, a fin de garantizar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de valor igual se vea reflejado al establecer o revisar las clasificaciones de los empleos y al fijar los salarios. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución a este respecto, incluyendo sobre las discusiones llevadas a cabo sobre esta cuestión en el seno de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales”. (Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT (2017))*

² Fuente:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2273470



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

Lo anterior, da un marco que justifica la necesidad de tramitar y aprobar la presente iniciativa legislativa.

4. EXPLICACIÓN ARTICULADO

Es un proyecto de Ley de 4 artículos incluyendo la vigencia.

Artículo 1º. En el primer artículo se establecen algunas definiciones.

Artículo 2º En segundo artículo se modifica el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, y reformula los factores de valoración salarial objetivos dentro de los cuales se establece:

- a) Calificaciones: relacionadas con las habilidades necesarias para desarrollar la labor, tiene que ver con habilidades básicas, de comunicación e interpersonales.
- b) Esfuerzos: relacionadas con el esfuerzo físico, mental o emocional que deben realizar los trabajadores, según el tipo de trabajo y seguramente el tipo de riesgo laboral
- c) Responsabilidades: si el trabajo tiene que ver con responsabilidades sobre otras personas, de confidencialidad, sobre recursos financieros, u otro tipo de recursos o valores empresariales.
- d) Condiciones en las que se realiza el trabajo: tiene que ver sobre las condiciones físicas y psicológicas o de presión bajo las cuales se desarrolla la labor.

En el artículo segundo además se establece que el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales desarrollarán estos factores de valoración salarial y demás criterios de aplicación y al año siguiente a la expedición de la norma se expedirá el decreto reglamentario.

En 2017 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo observó: *“sin embargo, que el Gobierno indica que entre los factores de valoración se prevé incluir, por ejemplo, el nivel educativo del trabajador o trabajadora o su experiencia laboral. A este respecto, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre la aparente confusión entre la noción de evaluación del desempeño profesional que tiene el objetivo de evaluar el modo en que un trabajador en particular ha llevado a cabo sus tareas, con la evaluación objetiva de los empleos requerida por el Convenio. La evaluación objetiva de los empleos es el mecanismo mediante el cual*



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

*se compara el valor relativo de los empleos sobre la base del examen de las tareas específicas que se deben desarrollar en cada empleo. La Comisión subraya que la evaluación objetiva de los empleos debe permitir evaluar el puesto específico de trabajo y no el trabajador que lo ocupa. Si bien el Convenio no determina ningún método particular para efectuar tal evaluación, el artículo 3 presupone la utilización de técnicas adaptadas para una evaluación objetiva de los empleos, que permita comparar factores tales como las **competencias** necesarias que se requieren para realizar las tareas que exige el puesto, **el esfuerzo y las responsabilidades**, así como las **condiciones en que el trabajo** o empleo deberán ser realizados (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 695 y 696). **Negrita fuera del texto.***

También el tema de factores salariales objetivos se puede ver en diferentes documentos o manuales sobre equidad salarial entre hombres y mujeres desarrollados por la OIT³.

Artículo 3º. Modifica el artículo 5º de la ley 1496 de 2011 sobre el registro que deben llevar las empresas del sector público y privado para garantizar mecanismos de seguimiento y garantía de la equidad salarial entre hombres y mujeres.

Con el fin de no generarle cargas excesivas a las micro, pequeñas y medianas empresas del sector privado, es necesario que se limite la obligatoriedad del registro. Este artículo pretende establecer un registro para las empresas con una planta de trabajadores de más de 250 personas y todas las empresas del sector público donde se llevará el perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual y según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.

Esto facilitará que otras disposiciones contenidas en la Ley 1496 de 2011 se cumplan.

³ OIT, 2011. Equal Pay for Work of Equal Value: How do We Get There?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_156288.pdf

OIT, 2008. Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide Geneva, International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf



PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

Artículo 4º. Modifica el artículo 6º de 1496 de 2011 sobre la inspección, vigilancia y control flexibilizando la forma como el Ministerio debe hacer la inspección, vigilancia y control sobre el registro, imposición de sanciones y demás disposiciones de la Ley.

Ley 1496 de 2011	Proyecto de Ley	Observaciones
<p>ARTÍCULO 4o. FACTORES DE VALORACIÓN SALARIAL. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:</p> <p>a) La naturaleza de la actividad a realizar;</p> <p>b) Acceso a los medios de formación profesional;</p> <p>c) Condiciones en la admisión en el empleo;</p> <p>d) Condiciones de trabajo;</p> <p>e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y</p>	<p>ARTÍCULO 2º. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</p> <p>Artículo 4º. Factores de valoración salarial objetivos.</p> <p><u>Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo factores de valoración salarial objetivos, que le permitan fijar el salario y demás complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras, para lo cual deberán observar los siguientes parámetros, entre otros:</u></p> <p><u>a) Calificaciones:</u></p> <p><u>b) Esfuerzos:</u></p> <p><u>c) Responsabilidades:</u></p> <p><u>d) Condiciones en las que se realiza el trabajo.</u></p>	<p>Se formulan los factores de valoración salarial objetivos a diferencia de lo que hoy se encuentra en la legislación vigente.</p>

PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

<p>ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;</p> <p>f) Otros complementos salariales.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.</p> <p>PARÁGRAFO 2o. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.</p> <p>PARÁGRAFO 3o. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos</p>	<p>PARÁGRAFO 1º. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, <u>desarrollarán estos factores de valoración salarial y demás criterios de aplicación.</u></p> <p>PARÁGRAFO 2º. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.</p> <p>PARÁGRAFO 3º. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales</p>	
--	--	--

PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

<p>(500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).</p>	<p>mensuales vigentes imputables a la empresa. <u>El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse.</u></p>	
<p>ARTÍCULO 5o. REGISTRO.</p> <p>Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.</p> <p>El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales</p>	<p>ARTÍCULO 3º. Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</p> <p>Artículo 5º. Registro.</p> <p>Con el fin de garantizar la igualdad salarial o de remuneración, las empresas del sector privado <u>que tengan una planta de trabajadores de más de 250 personas y todas las empresas del sector público.</u> tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual.</p> <p><u>Dicho registro tendrá que estructurarse según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.</u></p>	<p>Se limita la implementación del registro a las grandes empresas del sector privado, quitando posibles cargas de las micro, pequeña y medianas empresas.</p>



PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

PARÁGRAFO 1º En todo caso, las empresas del sector privado deberán contar con mecanismos internos para atender las quejas en materia de equidad salarial. El Ministerio de Trabajo orientará la creación de estos mecanismos.

PARÁGRAFO 2º En el caso de las empresas del sector privado este Registro será confidencial y solo podrá ser consultado a petición del Ministerio del Trabajo o por autoridad judicial. La empresa tendrá cinco (5) días hábiles para la entrega de dicho Registro al Ministerio del Trabajo y el tiempo que lo requiera la autoridad judicial.

PARÁGRAFO 3º Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser



PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

<p>PARÁGRAFO. Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.</p>	<p>complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.</p>	
<p>ARTÍCULO 6o. AUDITORÍAS.</p> <p>El Ministerio del Trabajo</p>	<p>ARTÍCULO 4º. Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</p> <p>Artículo 6º. Inspección, vigilancia y control.</p> <p>El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley,</p>	<p>Se simplifica para mejorar la capacidad del Ministerio en las competencias propias de inspección, vigilancia y control contenidas en la Ley.</p>



PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

<p>implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.</p> <p>Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de la disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO. En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera.</p>	<p>en especial lo previsto en los artículos 5º y 7º, imponiendo las sanciones correspondientes.</p>	
<p>ARTÍCULO 7o. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 143. A trabajo de igual</p>	<p>Artículo 5. Modifíquese el numeral 1 y 3 del artículo 7 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:</p> <p>Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.</p>	

PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

<p>valor, salario igual.</p> <p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.</p> <p>2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</p> <p>3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.</p>	<p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia <u>comparables</u>, debe corresponder salario igual, comprendiendo en <u>esto, todos los elementos a que se refiere el artículo 127, conforme con factores de valoración objetivos del trabajo.</u></p> <p>3. <u>Todo trato diferenciado en materia de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre que existen factores objetivos de diferenciación regulados por el reglamento interno de trabajo, preexistentes y jurídicamente justificables. Las medidas protectoras para la seguridad y la salud de las mujeres en el empleo no serán fundamento objetivo para la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.</u></p>	
--	---	--

5. MARCO LEGAL Y CONSTITUCIONAL

4.1. Constitución Política de Colombia



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

La Constitución de 1991 consagró en el artículo 13 el principio de la igualdad real y efectiva de todas las personas ante la ley: Dicha disposición establece:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Las subrayas no son del texto).

De igual manera, el artículo 43 de la misma Carta establece derechos en cabeza de la mujer al establecer que:

Artículo 43. 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. (Las subrayas no son del texto).

Por otro lado, el artículo 53 de la Constitución dispone que:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

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.



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna (...). (Las subrayas no son del texto).

Y finalmente, el artículo 93 establece:

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los Derechos Humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia.

Convenio 100 de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y demás compromisos del Estado Colombiano.

Uno de los objetivos del proyecto de ley es hacer efectivas las disposiciones constitucionales e internacionales que obligan al Estado Colombiano a generar las circunstancias que efectivamente garanticen la igualdad salarial y prohíban la discriminación laboral.

El principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, adoptado en 1951 y ratificado por el Estado Colombiano desde 1963, se desarrolla teniendo en cuenta que las desigualdades salariales en el trabajo pueden expresarse de múltiples formas.

Diversos instrumentos internacionales han incorporado el principio de la igualdad de remuneración. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclama que "toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual" (artículo 23, párrafo 2). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, habla de "un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual" (artículo 7, a, i)). La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de 1979, habla del "derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo" (artículo 11, 1), d)).



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

La equidad salarial implica asegurarse de que: (1) los trabajos iguales o similares se remuneren igual; y (2) que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual. (OIT, 2013)⁴. En efecto, el *trabajo de igual valor* incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo *igual*, el *mismo* o *similar*, y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente, pero que, sin embargo, son de igual valor. Asimismo, la aplicación del principio del Convenio no se limita a comparaciones entre hombres y mujeres que trabajan en el mismo establecimiento o en la misma empresa. Permite que se realice una comparación mucho más amplia entre trabajos realizados por hombres y mujeres en diferentes lugares o empresas, o entre diferentes empleadores. (CIT, 2007)⁵

Sobre la definición de *remuneración*, el artículo 1 del Convenio 100, señala como comprensiva de "el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último". Esta definición, expresada en los términos más amplios posibles, trata de asegurar que la igualdad no se limite al salario básico u ordinario ni pueda restringirse en modo alguno por disquisiciones semánticas (CIT, 1986)⁶.

La OIT ha señalado que los factores de evaluación objetiva del empleo deben ser funcionales al concepto de valor igual, que se aplica cuando los trabajos que desempeñan mujeres y hombres 1) se llevan a cabo en condiciones diferentes, 2) requieren cualificaciones y capacidades diferentes, 3) requieren niveles de esfuerzo diferentes, 4) implican responsabilidades diferentes, 5) se llevan a cabo en lugares o empresas diferentes, o para empleadores diferentes (OIT, 2008)⁷.

⁴ CIT. (2013). Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Normas y Recomendaciones. *102a reunión*. Ginebra. OIT. (2013). *Igualdad salarial. Guía introductoria*. Recuperado el 16 de 02 de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

⁵ CIT. (2007). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones. *96a reunión*. Ginebra.

⁶ CIT. (1986). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (número 100) y a la Recomendación (número 90) sobre igualdad de remuneración. *72.a reunión*. Ginebra.

⁷ OIT. (2008). *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

Ley 1257 de 2011.

En 2008 se expidió la Ley 1257, mediante la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. En dicha ley específicamente en su artículo 2°, se define 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.

Al mismo tiempo, esta ley en su artículo 12 establece algunas medidas en el ámbito laboral y dispone que el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) tendrá la función, entre otras de *Promover[...] el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.*

Por otro lado, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre esta materia en varias ocasiones, específicamente para el caso del amparo fundado en la presunta afectación del principio constitucional de a trabajo igual, salario igual. Así, la misma Corte encuentra que el análisis comprehensivo del precedente respecto de este tema, fue adelantado en la Sentencia T-545A de 2007 en los siguientes términos:

Esta Corporación ha sostenido que del carácter fundamental del derecho al trabajo y de la especial protección ordenada al Estado por este precepto constitucional, se desprende la exigencia legal y judicial del respeto por la dignidad y la justicia en la relación laboral. Estrechamente relacionado con lo anterior se encuentra la obligación a cargo del patrono de proporcionar una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo (artículo 53 C. P.), puesto que el salario es la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral [Sentencia T-644 de 1998].

Al respecto, se ha afirmado que en materia salarial, si dos o más trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---
declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf)



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno o varios de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo [Sentencia SU-519 de 1997].

Por lo tanto no toda desigualdad o diferencia de trato en materia salarial constituye una vulneración de la Constitución, pues se sigue aquí la regla general la cual señala que un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio (y en esa medida es constitucionalmente prohibido) cuando no obedece a causas objetivas y razonables, mientras que el trato desigual es conforme a la Carta cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios válidos constitucionalmente. En consecuencia no toda diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el principio a trabajo igual salario igual, comoquiera que es posible encontrar razones objetivas que autorizan el tratodiferente.

Así mismo, en los casos de personas que desempeñan las mismas funciones y ocupan el mismo cargo esta Corporación ha sostenido que las diferencias salariales pueden fundarse en criterios objetivos de evaluación y desempeño (Sentencia T-1075 de 2000).

6. IMPACTO FISCAL

El presente Proyecto de Acuerdo no presenta impacto fiscal, ya que no se ordenan gastos, ni se establecen concesiones o beneficios tributarios según el artículo 7º de la Ley Orgánica 819 de 2003.

7. CIRCUNSTANCIAS O EVENTOS QUE PODRÍAN GENERAR CONFLICTOS DE INTERÉS

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, atentamente nos disponemos a señalar algunos criterios guías en los que se podría configurar conflictos de intereses, para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran inmersos en alguna de estas causales, sin embargo, pueden existir otras causales en las que se pueda encontrar cada congresista, las cuales deberán ser determinadas para cada caso en particular por su titular, siendo estos criterios meramente informativos y que deben ser analizados teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019.



PROYECTO DE LEY _____ DE 2020

“Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011”

Entre las situaciones que señala el artículo 1o antes mencionado, se encuentran: a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado; b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión; y el c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”.

Por lo anterior, las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés, serían aquellos que tengan un beneficio particular, actual y directo en materias relacionadas.

Por todo lo expuesto, ponemos a consideración del Congreso de la República el presente proyecto de ley.

De los Honorables Congresistas,

CARLOS EDUARDO GUEVARA V.
Senador de la República
Partido Político MIRA

AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS
Senadora de la República
Partido Político MIRA

ANA PAOLA AGUDELO
Senadora de la República
Partido Político MIRA

IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA