

REPÚBLICA DE COLOMBIA



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXX - Nº 161

Bogotá, D. C., viernes, 19 de marzo de 2021

EDICIÓN DE 33 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE EN SENADO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 351 DE 2020 SENADO

por medio del cual se reconoce estabilidad contractual a las mujeres que se encuentren a 3 años o menos de cumplir el tiempo de servicio o la edad para obtener su pensión, y se encuentren vinculadas por contrato de prestación de servicios en entidades del Estado.

PARTE MOTIVA.

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY No. 351 DE 2020 SENADO

“Por medio del cual se reconoce estabilidad contractual a las mujeres que se encuentren a tres (3) años o menos de cumplir el tiempo de servicio o la edad para obtener su Pensión, y se encuentren Vinculadas por Contrato de Prestación de Servicios en Entidades del Estado”

1. TRAMITE DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

El presente proyecto de ley fue presentado en el Congreso de la República en la legislatura 2020-2021, se presenta ante el Congreso de la República con la finalidad de que sea debatido dentro de los trámites respectivos y se convierta en Ley de la República. Esta iniciativa legislativa es de coautoría de las Honorable Senadoras Nora García Burgos, Esperanza Andrade de Osso, Ana María Castañeda Gómez, Laura Ester Fortich Sánchez, Ruby Chagüi Spath, Amanda Gonzales Rodríguez, Maritza Martínez Aristizábal y las Honorables Representantes Jennifer Arias Falla, Karen Cure Corcione y Norma Hurtado Sánchez.

El proyecto de ley fue radicado el en la legislatura 2020-2021 bajo identificación de proyecto de ley número 351 de 2020 en Senado y publicado en la gaceta 1314 de 2020; posteriormente fue remitido a la Honorable Comisión Séptima del Senado de la República, de acuerdo con la comunicación realizada por el Señor Secretario de la Célula Legislativa por instrucciones de la Mesa Directiva de la misma Comisión, se designó a la Honorable Senadora Laura Ester Fortich Sánchez como ponente para primer debate del mencionado Proyecto de Ley. Mediante este oficio se rinde ponencia para primer debate en el Senado de la República, para su posterior anuncio en la agenda de la Comisión Séptima de esta corporación en los próximos días.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.

Esta iniciativa legislativa busca garantizar una estabilidad contractual a aquellas mujeres que se encuentren vinculadas a alguna las diferentes Entidades Públicas mediante la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios Personales y que estén a tres (3) años o menos de cumplir la edad o el tiempo de servicio para pensionarse.

3. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY.

El proyecto de ley está integrado por siete (7) artículos:

Artículo 1°. Dispone el objeto de la iniciativa legislativa.

Artículo 2°. Establece la estabilidad contractual en favor de aquellas mujeres que les falte 3 años o menos para cumplir el requisito de edad o tiempo de servicio para cumplir con la totalidad de requisitos que le permitan disfrutar de una pensión.

Artículo 3°. En el mencionado artículo de la iniciativa legislativa se establece que el beneficio únicamente será aplicable frente a aquellas personas que reciben honorarios mensuales con razón a la vinculación contractual igual o inferior a siete (7) salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

Artículo 4°. Dispone el procedimiento que debe realizar la trabajadora que pretenda acceder al beneficio previsto por la iniciativa legislativa.

Artículo 5° Establece a quienes les será aplicable los mandatos previstos en la iniciativa legislativa.

Artículo 6° Establece el deber de implementar la norma de forma inmediata, así como las consecuencias de la inobservancia de esta norma.

Artículo 7° Establece disposiciones en materia de vigencia de la ley y derogatorias.

4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY.

4.1. ASPECTOS GENERALES

Antes de que la Organización Mundial de la Salud declarara el Covid-19 una pandemia, las mujeres en Colombia eran —mayoritariamente— las encargadas de las labores del hogar. A estas, las mujeres dedicaban en promedio 50,6 horas semanales, mientras que los hombres solo dedicaban 23,9 horas. Con la llegada de la cuarentena, las mujeres han asumido una sobrecarga adicional de estas labores, pues las tareas del hogar han aumentado notoriamente.

La confluencia de la pérdida masiva de empleos por el Covid-19, y el aumento de las labores del hogar, hace que las decisiones sobre el retorno al empleo se decanten hacia los hombres, lo que confinará a las mujeres aún más al ámbito doméstico, una pérdida enorme en la lucha por la equidad.

Con el presente Proyecto de Ley se pretende brindar estabilidad a las mujeres. De manera frecuente, escuchamos la problemática de discriminación a la cual está sometida la mujer. Escuchamos sobre mujeres discriminadas, mujeres con una gran carga familiar o económica, mujeres víctimas de violencia, de abuso, de soledad, del machismo y de desempleo; problemas que, a pesar de los esfuerzos, siguen latentes en pleno siglo XXI.

Queremos buscar equidad para las mujeres, protección de sus derechos constitucionales al trabajo y a la conservación de su empleo. La crisis que se ha originado por la pandemia ha afectado desproporcionadamente a las mujeres. Infortunadamente, cada vez es más evidente la grave situación que están atravesando las mujeres colombianas. Ellas son víctimas de maltrato, del trabajo en sus propios hogares y de la pobreza absoluta que las abunda.

Según las más recientes cifras del DANE, más del 25% de las mujeres han quedado desempleadas. Esto significa que la pandemia ha dejado sin empleo a más de 2 millones de mujeres en el país. Estas son mujeres que, en un gran número de casos, deben seguir respondiendo por sus hijos y por los adultos mayores en sus hogares. Son mujeres mal remuneradas o desarrollando trabajos no remunerados y algunas son mujeres a las cuales se le discrimina por su edad. En el país, al tener más de 53 años, es prácticamente imposible para una mujer acceder a un empleo o, aún más grave, conservarlo.

Este proyecto es considerado como un derecho al cual todas las mujeres, sus familias e hijos deben tener acceso. En este, buscamos resaltar los derechos que tiene la mujer a la conservación de un trabajo digno independientemente de su edad. Queremos respaldar a aquellas mujeres que han trabajado incansablemente por hacer de esta una sociedad mejor y a aquellas que son las cabezas de su hogar.

El Estado es el mayor empleador con el que cuenta el país; pero lamentablemente, no ha buscado apoyar a las mujeres y menos a aquellas que, por su edad o situación familiar, llevan las riendas de un hogar. Esto lleva a la misma afectación social en el entorno familiar de estas mujeres, llámese este grupo sus hijos, padres, adultos mayores o personas que se encuentren bajo su cargo. Es lamentable ver cómo tantas mujeres, sin distinción de título profesional, han caído en la pobreza, y con ellas han arrastrado a todo aquel que dependa económicamente de ellas.

Las mujeres mayores de 53 años sufren la discriminación laboral por su edad, pero no son eximidas del pago de impuestos o deudas, por lo que se enfrentan a una cruda realidad: la pobreza y la falta de reconocimiento a sus capacidades laborales.

Podemos definir estabilidad contractual como el derecho que tienen las mujeres que están en la situación de pre pensionadas, a que la entidad renueve dentro de un término razonable el contrato de prestación de servicios. Esta protección no debe superar los tres (03) años.

En diferentes estudios se evidencia que las entidades estatales rara vez renuevan contratos a las mujeres mayores de 53 años. No tienen en cuenta que son mujeres capaces y con una vasta experiencia en el desarrollo de sus actividades. Usualmente, ellas son desvinculadas bajo la excusa de reducción del presupuesto; pero la realidad es que la edad es el único factor que se tiene en cuenta al tomar esta decisión.

Esta es una forma de apoyar y respaldar a las mujeres trabajadoras, y a las cuales, como resultado de esta pandemia, su mundo se vio abocado. Al retomar la actividad laboral, muchas mujeres se encontrarán con que su contrato no será renovado. ¿Quién les brindará apoyo? Estas son mujeres, muchas cabezas de hogar, que deben cuidar de niños, niñas y adultos mayores. Son mujeres a quienes solo les quedan 3 años para cumplir el requisito de edad o de tiempo de pensión, y que ahora ven truncado su esfuerzo por estar vinculadas bajo la modalidad de prestación de servicios.

Es importante aclarar que, para esta vinculación contractual, el responsable es el Estado. Esto debe permitirles a las mujeres recibir una pensión digna y reconocerles el trabajo que han hecho para ayudarlas a no caer en una posición de vulnerabilidad. Por todas las colombianas y por su Dignidad Humana, debemos reconocerlas verdaderamente.

Esto es lo que buscamos con este Proyecto de Ley, Soportar jurídicamente y blindar a la mujer trabajadora para que pueda obtener la pensión digna por la cual ha trabajado arduamente.

CIFRAS DE DESEMPLEO

TASA DE DESEMPLEO POR SEXO Y RANGOS DE EDAD					
	2016	2017	2018	2019	2020
Total Nacional	9,2	9,4	9,7	10,5	15,9

Hombres subtotal	7,1	7,2	7,4	8,2	10,2
Mujeres Subtotal	12,0	12,3	12,7	13,6	18,7
Brecha (M-H Tasa de Desempleo)					
AÑOS	2016	2017	2018	2019	2020
Puntos porcentuales	4,9	5,1	5,3	5,4	8,5
● Datos hasta diciembre de 2020					

Los datos históricos de desempleo han demostrado que en las mujeres existe un índice más alto de desocupación. Esta tendencia se mantiene en la pandemia. Incluso, se puede observar cómo la brecha ha aumentado con relación al indicador de los hombres. Desde el año 2016 hasta el año 2020, en el rango de edad de 25 a 54 años, el índice de desempleo de las mujeres dobla al de los hombres. Esta es una situación preocupante ya que en este rango de edad las personas se encuentran en su pico de productividad laboral.

OCUPADOS QUE COTIZAN A PENSIÓN					
	2016	2017	2018	2019	2020
Total Nacional	36,3	36,8	37,0	37,3	39,6
Hombres Subtotal	58,0	57,9	57,8	58,3	58,5
De 10 a 24 años	56,2	56,6	56,6	56,4	56,0
De 25 a 54 años	57,5	57,2	57,0	57,8	58,1
De 55 años y más	65,9	66,7	65,9	65,5	63,7
Mujeres Subtotal	42,0	42,1	42,2	41,7	41,5
De 10 a 24 años	43,8	43,4	43,5	43,6	44,0
De 25 a 54 años	42,5	42,8	43,0	42,2	41,9
De 55 años y más	34,1	33,1	34,0	34,6	36,3

Brecha (H-M Tasa de Desempleo)					
	2016	2017	2018	2019	2020*
Puntos porcentuales	16,0	15,8	15,6	16,6	17,0

La anterior tabla muestra la difícil situación que viven las mujeres en la edad donde tienen mayor productividad laboral y consolidan su pensión. En el rango de edad de 25 a 54 años, la cotización de pensión de las mujeres está por debajo del 15% con relación a los hombres. En el rango de edad de 54 años en adelante, donde las mujeres buscan concretar su derecho pensional, la cotización en pensión de las mujeres está por debajo del 30% en relación con los hombres.

En este orden de ideas, se puede concluir que existe una cotización de pensión de las mujeres muy por debajo de lo que cotizan los hombres, lo que afecta la posibilidad que las mujeres cumplan con las semanas requeridas para obtener una pensión. Una de las razones principales por las cuales las mujeres disminuyen sus cotizaciones está directamente relacionado con el desempleo al que se ven abocadas en estas edades, conllevando como resultado la disminución e imposibilidad de concretar esa anhelada pensión.

Por ello abocamos por la protección de estas mujeres emprendedoras, contratistas del Estado, protección para todas aquellas que les falten tres (3) años o menos en edad, o tiempo de servicio para lograr cumplir sus requisitos y acceder a una pensión.

5. CONSIDERACIONES JURIDICAS DEL PROYECTO DE LEY.

5.1. LAS MUJERES COMO SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia 7T-027 del veintitrés (23) de enero de dos mil diecisiete (2017) con ponencia del Honorable Magistrado Aquiles Arrieta Gómez, recordó que la misma corporación

" en cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales, ha reconocido en su jurisprudencia que las mujeres son sujetos de especial protección constitucional debido a que presentan una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familiar, a la educación y al trabajo"

Pronunciamiento realizado en referencia y con antecedente más inmediato en la Sentencia T-878 del dieciocho (18) de noviembre de dos mil catorce (2014) con ponencia del Honorable Magistrado Jorge Iván Palacio Palacio.

En este sentido la honorable Corte Constitucional ha reconocido la necesidad de establecer medidas que permitan brindar una especial protección a la mujer; medidas que deberán tender hacia superar esta situación de desventaja a la que hace referencia al honorable Corte Constitucional extendida entre otros en el ámbito del mundo del trabajo. En este sentido el Congreso de la República al abordar la discusión de esta iniciativa legislativa, está cumpliendo con una labor de protección a la mujer, como sujeto con especial protección a la luz del derecho constitucional.

En este sentido con la iniciativa legislativa naturalmente se están cubriendo garantías en materia de acceso al mundo del trabajo, garantías de inclusión en el sistema de Seguridad Social y ante todo establecimiento de garantías que le permitirán tener los ingresos que le garanticen un mínimo vital y en consecuencia brinden garantías hacia la materialización real de la vida en condiciones de dignidad humana de la mujer y sus familias, precisamente en un momento en el cual el acceso al mundo del trabajo es especialmente difícil para la mujer.

5.2. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y MEDIDAS AFIRMATIVAS EN FAVOR DE LA MUJER.

En la mencionada iniciativa legislativa, se establecen medidas pendientes a favorecer la inclusión laboral de la mujer en el mercado laboral, con este objetivo se incorpora al ordenamiento jurídico una medida que garantizará la estabilidad de aquellas mujeres que al término de su vida laboral tienen dificultades para garantizar su estabilidad laboral y su acceso al mundo del trabajo, de esta forma se reconoce las dificultades sí deben afrontar especialmente las mujeres para acceder a una medida de protección y aseguramiento a su longevidad.

En este entendido debemos dar la primera claridad frente a la iniciativa legislativa, concerniente en que se establece una medida diferencial en favor de la mujer, Razón por la cual no sería beneficiario la totalidad de la población que se encuentra a 3 años de cumplir alguno de los requisitos previstos legalmente para hacerse acreedor a una pensión de vejez, medida que se encuentra ampliamente justificada con razón a las dificultades especiales que debe afrontar una mujer para ser pensionada, tal y como lo habíamos comentado en el acápite anterior es clara y notoria la brecha de acceso al empleo que deben afrontar y que han debido afrontar en el pasado estas mujeres.

En el mismo sentido debemos recordar que las mujeres deben cumplir con un mismo número de semanas cotizadas para acceder a una edad de pensión en un número inferior de años, lo anterior si se tiene presente que a pesar de haberse establecido los 57 años para las mujeres, frente a 63 años para hombres al momento de acceder a una pensión, no se estableció medida diferencial en término de semanas cotizadas, lo que implica naturalmente que la mujer deberá cumplir con 1 de los requisitos de forma similar a un hombre en 5 años menos de vida laboral.

Esta barrera se ve complementada, con cargas adicionales que tradicionalmente han sido desempeñada por mujeres cómo es la relacionada en la atención protección y cuidado de los hijos al interior de una familia, el ejercicio de labores de protección y cuidado frente a personas que requieren de la asistencia para poder realizar las actividades que le permitan llevar una vida en condiciones de dignidad humana, En este sentido es claro que la existencia de estas barreras frente a la mujer requieren y demandan de medidas diferenciales que les brinden las garantías que les permitan acceder al mundo laboral en una etapa de difícil acceso permitiéndole de esta forma contribuir a la Constitución de una garantía de aseguramiento a su longevidad en los términos y condiciones previstas por el legislador.

En este sentido el legislador está cumpliendo con su función de brindar las garantías que permitan superar o siquiera mitigar los efectos de la ausencia de igualdad real ante la existencia de barreras de acceso al mundo del empleo y a la Seguridad Social, estableciendo de esta forma una medida diferencial que permitirá a un amplio número de mujeres acceder a un aseguramiento frente a su longevidad, el cual le permita garantizar su mínimo vital y las garantías plenas de acceso a una vida digna con respeto real a sus derechos fundamentales y el de sus familias.

Es importante determinar que el honorable Corte Constitucional ha reconocido la necesidad de establecer medidas afirmativas en favor de la mujer, estableciendo más que una facultad para establecer medidas exclusivas en su favor el deber constitucional del legislador en hacerlo, sin que ello implique bajo alguna circunstancia o interpretación una vulneración al principio de Igualdad con los estipulados previstos por el artículo 11 superior.

Al respecto de este alto Tribunal Constitucional en providencia C-667 del dieciséis (16) de agosto de dos mil seis (2006) con ponencia del honorable Jaime Araújo Rentería, donde se revisó la constitucionalidad de la expresión "la mujer" del inciso 5º del artículo 3 de la Ley 136 de 1994, vigente para el momento en que se estudió la acción constitucional, que establecía el deber de los municipios de solucionar las necesidades insatisfechas entre otros grupos poblacionales de las mujeres.

Corresponde a esta Corporación determinar si la norma acusada, efectivamente, al establecer a la mujer como privilegiada frente a las finalidades de los municipios en relación con la satisfacción de necesidades insatisfechas en salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios, vivienda, recreación y deporte, discrimina de forma contraria al artículo 13 de la Constitución Política a los hombres. De los argumentos expuestos en la primera parte de esta providencia se constata: 1. La mujer es un sujeto de especial protección, de protección reforzada, al interior de nuestro Cuerpo normativo constitucional. En consecuencia, no se encuentra en la misma situación constitucional que el hombre, que si bien es un sujeto de protección constitucional, su protección no es especial ni reforzada. 2. Con el propósito de dar cumplimiento al anterior mandato constitucional de proteger y garantizar los derechos de la mujer de manera especial y reforzada, la misma Constitución, los tratados internacionales y la jurisprudencia constitucional; han determinado el uso de "acciones afirmativas" medidas estas en pro de ciertas personas o grupos de especial protección, sin tener que extender el beneficio resultante a otras personas o grupos, sin que ello apareje una violación del artículo 13 de la Carta. (subrayado fuera del texto).

6. IMPACTO FISCAL.

La iniciativa legislativa no produce nuevos impactos en las finanzas públicas del Estado, en cuanto no se establece el deber de realizar nuevas destinaciones presupuestales, limitándose a establecer la necesidad de mantener a la mujer, que sería objeto de protección, mientras subsistan las necesidades de prestación del servicio. Dicho esto nos remitimos a la Jurisprudencia del primer nivel hermenéutico en materia constitucional; la Honorable Corte Constitucional, quien en la Sentencia C-625 de 2010 con ponencia del Honorable Magistrado Nilson Pinilla estableció que:

"Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso.

Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7º de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, y al interior de aquél el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la inviabilidad financiera de la propuesta que se estudia.

De allí que esta corporación haya señalado que corresponde al Gobierno el esfuerzo de llevar a los legisladores a la convicción de que el proyecto por ellos propuesto no debe ser aprobado, y que en caso de resultar infructuoso ese empeño, ello no constituye razón suficiente para tener por incumplido el indicado requisito, en caso de que las cámaras finalmente decidan aprobar la iniciativa cuestionada."

7. CONSIDERACIONES FINALES.

A través de esta iniciativa legislativa se establecen medidas tendientes a garantizar una estabilidad contractual a aquellas mujeres que se encuentren vinculadas a alguna las diferentes Entidades Públicas mediante la modalidad de Contrato de Prestación de Servicios Personales y que estén a tres (3) años o menos de cumplir la edad o el tiempo de servicio para pensionarse.

En esta oportunidad el Congreso de la República está llamado a adoptar disposiciones tendientes a garantizar la protección de un segmento poblacional especialmente afectado por la dificultad de acceder al empleo, colocando en grave dificultad el acceso real al mínimo vital y al derecho a la protección social, permitiendo de esta forma garantizar derechos fundamentales de la mujer, especialmente relacionados con el acceso al empleo y acceso al mínimo vital.

8. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

TEXTO DEFINITIVO DE CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE SENADO.	RAZÓN DE LA MODIFICACIÓN.
TÍTULO: "POR MEDIO DEL CUAL SE RECONOCE ESTABILIDAD CONTRACTUAL A LAS MUJERES QUE SE ENCUENTREN A 3 AÑOS O MENOS DE CUMPLIR EL TIEMPO DE SERVICIO O LA EDAD PARA OBTENER SU PENSIÓN, Y SE ENCUENTREN VINCULADAS POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ENTIDADES DEL ESTADO"	TÍTULO: "POR MEDIO DEL CUAL SE RECONOCE ESTABILIDAD CONTRACTUAL A LAS MUJERES QUE SE ENCUENTREN A <u>TRES (3)</u> AÑOS O MENOS DE CUMPLIR EL TIEMPO DE SERVICIO O LA EDAD PARA OBTENER SU PENSIÓN, Y SE ENCUENTREN VINCULADAS POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ENTIDADES DEL ESTADO"	Se realiza una adición sin modificar el sentido título de la iniciativa legislativa.
ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto brindar estabilidad contractual para las mujeres que se encuentren vinculadas al Estado o a las diferentes Entidades Públicas, y Adscritas. Mediante la Modalidad de Contrato de Prestación de Servicios Personales y que estén a tres (3) años o menos de cumplir la edad o el tiempo de servicio para pensionarse.	ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto brindar estabilidad contractual para las mujeres que se encuentren vinculadas al Estado ó a las diferentes Entidades Públicas, y Adscritas. Mediante la Modalidad de Contrato de Prestación de Servicios Personales y que estén a tres (3) años o menos de cumplir la edad o el tiempo de servicio para pensionarse.	Sin modificaciones.
ARTÍCULO 2. ESTABILIDAD CONTRACTUAL. Gozarán de estabilidad contractual, consistente en que se otorgue la renovación del contrato de prestación de servicios personales en un plazo no mayor a un mes del vencimiento del mismo, este beneficio será para las mujeres	ARTÍCULO 2. ESTABILIDAD CONTRACTUAL. Gozarán de estabilidad contractual, consistente en que se otorgue la renovación del contrato de prestación de servicios personales en un plazo no mayor a un mes del vencimiento del mismo, este beneficio será para las mujeres	Se realiza una adición sin modificar el sentido o el alcance de la norma. Se adiciona la expresión "y subsista la

<p>que se encuentren vinculadas al Estado en esta modalidad y que les falten 3 años o menos en edad o tiempo de servicio para cumplir sus requisitos de pensión.</p> <p>PARÁGRAFO 1: Este beneficio ampara únicamente un contrato de Prestación de Servicios Personales.</p> <p>PARÁGRAFO 2: Podrán tener estabilidad contractual las mujeres que tengan la edad de 54 años o les falten 3 años o menos del tiempo de servicio para cumplir los requisitos de pensión.</p> <p>PARÁGRAFO 3: La estabilidad contractual y la renovación del contrato de prestación de servicios, sólo se garantizará cuando no exista incumplimiento por parte de la contratista en el objeto del contrato.</p>	<p>que se encuentren vinculadas al Estado en esta modalidad y que les falten <u>tres (3)</u> años o menos en edad o tiempo de servicio para cumplir sus requisitos de pensión.</p> <p>PARÁGRAFO 1: Este beneficio ampara únicamente un contrato de Prestación de Servicios Personales.</p> <p>PARÁGRAFO 2: Podrán tener estabilidad contractual las mujeres que tengan la edad de <u>cincuenta y cuatro (54)</u> años o les falten <u>tres (3)</u> años o menos del tiempo de servicio para cumplir los requisitos de pensión.</p> <p>PARÁGRAFO 3: La estabilidad contractual y la renovación del contrato de prestación de servicios, sólo se garantizará cuando no exista incumplimiento por parte de la contratista en el objeto del contrato <u>y subsista la necesidad de prestación del servicio.</u></p>	<p>necesidad de prestación del servicio", evitando crear un desincentivo para contratar mujeres en estas edades en contratos con prestación de servicios que requieren de la prestación por un corto periodo de tiempo.</p>
<p>ARTÍCULO 3. LÍMITE DE CUANTÍA DEL CONTRATO. Para poder acceder a los beneficios de la presente Ley el Contrato de prestación de servicios no podrá superar en honorarios mensuales los siete (7) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.</p>	<p>ARTÍCULO 3. LÍMITE DE CUANTÍA DEL CONTRATO. Para poder acceder a los beneficios de la presente Ley el Contrato de prestación de servicios no podrá superar en honorarios mensuales los siete (7) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>ARTÍCULO 4. TRÁMITE. Las mujeres que cumplan con estos requisitos informarán de su</p>	<p>ARTÍCULO 4. TRÁMITE. Las mujeres que cumplan con estos requisitos informarán de su situación</p>	<p>Sin modificaciones.</p>

situación por escrito al Director, Gerente o Presidente de la entidad. Hecho que realizarán con una antelación de dos meses al vencimiento de su Contrato de Prestación de Servicios.	por escrito al Director, Gerente o Presidente de la entidad. Hecho que realizarán con una antelación de dos meses al vencimiento de su Contrato de Prestación de Servicios.	
ARTÍCULO 5: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Será de Cumplimiento Obligatorio a todas las Entidades Del Estado que tengan contratistas vinculados mediante Prestación de Servicios Personales y cumplan con los requisitos antes indicados.	ARTÍCULO 5: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Será de Cumplimiento Obligatorio a todas las Entidades Del Estado que tengan contratistas vinculados mediante Prestación de Servicios Personales y cumplan con los requisitos antes indicados.	Sin modificaciones.
ARTÍCULO 6: IMPLEMENTACIÓN: Será de forma inmediata. La inobservancia de la implementación será sancionada disciplinariamente como causal de mala conducta.	ARTÍCULO 6: IMPLEMENTACIÓN: Será de forma inmediata. La inobservancia de la implementación será sancionada disciplinariamente como causal de mala conducta.	Sin modificaciones.
ARTÍCULO 7. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias	ARTÍCULO 7. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias	Sin modificaciones.

9. PROPOSICIÓN.

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, me permito rendir Ponencia Positiva y solicitar a la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de Senado dar primer debate al proyecto de Ley número 351 de 2020 Senado "Por medio del cual se reconoce estabilidad contractual a las mujeres que se encuentren a 3 años o menos de cumplir el tiempo de servicio o la edad para obtener su Pensión, y se encuentren Vinculadas por Contrato de Prestación de Servicios en Entidades del Estado"

10. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE – SENADO.

PARTE DISPOSITIVA.

PROYECTO DE LEY NÚMERO 351 DE 2020 SENADO

“POR MEDIO DEL CUAL SE RECONOCE ESTABILIDAD CONTRACTUAL A LAS MUJERES QUE SE ENCUENTREN A TRES (3) AÑOS O MENOS DE CUMPLIR EL TIEMPO DE SERVICIO O LA EDAD PARA OBTENER SU PENSIÓN, Y SE ENCUENTREN VINCULADAS POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ENTIDADES DEL ESTADO”

ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto brindar estabilidad contractual para las mujeres que se encuentren vinculadas al Estado ó a las diferentes Entidades Públicas, y Adscritas. Mediante la Modalidad de Contrato de Prestación de Servicios Personales y que estén a tres (3) años o menos de cumplir la edad o el tiempo de servicio para pensionarse.

ARTÍCULO 2. ESTABILIDAD CONTRACTUAL. Gozarán de estabilidad contractual, consistente en que se otorgue la renovación del contrato de prestación de servicios personales en un plazo no mayor a un mes del vencimiento del mismo, este beneficio será para las mujeres que se encuentren vinculadas al Estado en esta modalidad y que les falten tres (3) años o menos en edad o tiempo de servicio para cumplir sus requisitos de pensión.

PARÁGRAFO 1: Este beneficio ampara únicamente un contrato de Prestación de Servicios Personales.

PARÁGRAFO 2: Podrán tener estabilidad contractual las mujeres que tengan la edad de cincuenta y cuatro (54) años o les falten tres (3) años o menos del tiempo de servicio para cumplir los requisitos de pensión.

PARÁGRAFO 3: La estabilidad contractual y la renovación del contrato de prestación de servicios, sólo se garantizará cuando no exista incumplimiento por parte de la contratista en el objeto del contrato y subsista la necesidad de prestación del servicio.

ARTÍCULO 3. LÍMITE DE CUANTÍA DEL CONTRATO. Para poder acceder a los beneficios de la presente Ley el Contrato de prestación de servicios no podrá superar en honorarios mensuales los siete (7) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes.

ARTÍCULO 4. TRÁMITE. Las mujeres que cumplan con estos requisitos informarán de su situación por escrito al Director, Gerente o Presidente de la entidad. Hecho que realizarán con una antelación de dos meses al vencimiento de su Contrato de Prestación de Servicios.

ARTÍCULO 5: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Será de Cumplimiento Obligatorio a todas las Entidades Del Estado que tengan contratistas vinculados mediante Prestación de Servicios Personales y cumplan con los requisitos antes indicados.

ARTÍCULO 6: IMPLEMENTACIÓN: Será de forma inmediata. La inobservancia de la implementación será sancionada disciplinariamente como causal de mala conducta.

ARTÍCULO 7. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los Honorables Senadores y Senadoras.



Laura Ester Fortich Sánchez
H. Senadora de la República – Ponente Única
Partido Liberal Colombiano.

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los diecisiete (17) días del mes de marzo del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza **la publicación en Gaceta del Congreso de la República**, Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 351/2020 SENADO

TÍTULO DEL PROYECTO: “POR MEDIO DEL CUAL SE RECONOCE ESTABILIDAD CONTRACTUAL A LAS MUJERES QUE SE ENCUENTREN A 3 AÑOS O MENOS DE CUMPLIR EL TIEMPO DE SERVICIO O LA EDAD PARA OBTENER SU PENSIÓN, Y SE ENCUENTREN VINCULADAS POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ENTIDADES DEL ESTADO”.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,



JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
SECRETARIO –COMISIÓN VII SENADO

**INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY
NÚMERO 357 DE 2020 SENADO**

por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011 (Ley Equidad Salarial).

1. ORIGEN DEL PROYECTO DE LEY:

El Proyecto de Ley fue radicado en el Senado de la República el 20 de noviembre de 2020, por parte de los Congresistas de la Bancada del Partido Político MIRA: Honorables Senadores Carlos Eduardo Guevara, Ana Paola Agudelo, Aydeé Lizarazo Cubillos y la Honorable Representante a la Cámara Irma Luz Herrera Rodríguez.

La iniciativa llegó a la Comisión Séptima de Senado el 1 de diciembre de 2020 y la mesa directiva de la célula congresional me designó como ponente única, mediante oficio CSP-CS-2539-2020 del 14 de diciembre de 2020.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY:

El objeto de la iniciativa legislativa es 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. NECESIDAD DEL PROYECTO DE LEY:

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.

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

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.



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 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

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

4. MARCO JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY:

Constitución Política de Colombia

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 este 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.

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)).

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)³. 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)⁴.

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)⁵.

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)⁶.

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 2º, se define violencia contra la mujer como:

³ 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/wcmssp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

⁴ CIT. (2007). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones. 96a reunión. Ginebra.

⁵ CIT. (1986). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración. 72.a reunión . Ginebra.

⁶ 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

http://www.ilo.org/wcmssp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf

(...) 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 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 trato diferente.

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).

5. IMPACTO FISCAL DEL PROYECTO DE LEY

El artículo 7° de la Ley 819 del 2003 señala que “(...) En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo (...)”.

Adicionalmente, la Ley 819 de 2003 ha sido objeto de varios fallos de la Corte Constitucional, como la sentencia C- 307 de 2004 32 (reiterada por la Sentencia C-502 de 2007), que señalan que el mencionado artículo 7 debe interpretarse en el sentido que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, **pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa.**

Por lo expuesto, la propuesta legislativa cumple con lo exigido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003.

6. ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE LEY:

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 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 OIT⁷.

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 generar 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,

⁷ 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

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.

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 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</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>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</u></p>	<p>Se formulan los factores de valoración salarial objetivos a diferencia de lo que hoy se encuentra en la legislación vigente.</p>

<p>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 (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><u>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 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 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</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</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>

<p>Nacional de Aprendizaje (Sena).</p> <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><u>factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 6o. AUDITORÍAS.</p> <p>El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a</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</p>	<p>Se simplifica para mejorar la capacidad del Ministerio en las competencias</p>

<p>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>control.</p> <p>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.</p>	<p>propias de inspección, vigilancia y control contenidas en la Ley.</p>
<p>ARTÍCULO 7o. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 143. A trabajo de igual 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,</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> <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</u></p>	

se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.	<u>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>	
---	---	--

7. CAUSALES DE IMPEDIMENTO

En virtud del artículo 286 de la Ley 5ª de 1992 y del artículo 1º de la Ley 2003 del 2009, la presente iniciativa legislativa contiene las condiciones de los literales a) y b) de las circunstancias en las cuales es inexistente el conflicto de interés como lo desarrolla el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992; lo anterior, teniendo en cuenta que es un proyecto de ley de interés general, que puede coincidir y fusionarse con los intereses del electorado.

8. PROPOSICIÓN

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, solicito a la Honorable Comisión Séptima del Senado de la República dar primer debate al Proyecto de Ley N° 357 de 2020 Senado "por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011", con base en el texto propuesto que se adjunta y que forma parte integral del presente informe de ponencia.

Atentamente,



AYDEE LIZARAZO CUBILLOS

Ponente Unica

Senadora de la República

**TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN LA COMISIÓN SÉPTIMA DEL
SENADO DE LA REPÚBLICA**

**PROYECTO DE LEY N° 357 DE 2020 SENADO
“Por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011”**

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 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 cual 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.

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:

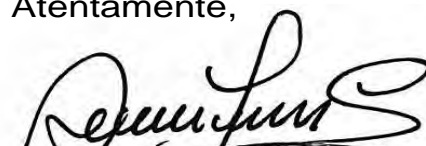
Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

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.

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.

Atentamente,



AYDEE LIZARAZO CUBILLOS
Ponente Única
Senadora de la República

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los dieciocho (18) días del mes de marzo del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza **la publicación en Gaceta del Congreso de la República**, Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 357/2020 SENADO.

TÍTULO DEL PROYECTO: "POR LA CUAL SE MODIFICAN LA LEY 1496 DE 2011".

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,


JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
SECRETARIO –COMISIÓN VII SENADO

CONTENIDO

Gaceta número 161 - viernes 19 de marzo de 2021

SENADO DE LA REPÚBLICA

Págs.

PONENCIAS

Informe de ponencia positiva para primer debate en Senado al proyecto de ley número 351 de 2020 Senado, por medio del cual se reconoce estabilidad contractual a las mujeres que se encuentren a 3 años o menos de cumplir el tiempo de servicio o la edad para obtener su pensión, y se encuentren vinculadas por contrato de prestación de servicios en entidades del Estado.....	1
Informe de ponencia positiva para primer debate al Proyecto de Ley Número 357 de 2020 Senado, por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011 (Ley Equidad Salarial).....	16