



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 - N° 1301

Bogotá, D. C., viernes, 24 de septiembre de 2021

EDICIÓN DE 5 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.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 PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 357 DE 2020 SENADO

*por la cual se modifica la ley 1496 de 2011- Ley de
Equidad Salarial*

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE

Proyecto de Ley N° 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 del 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.

El proyecto fue discutido en la Comisión Séptima el pasado 17 de junio del 2021, y el cual contó con el apoyo de los congresistas que participaron de la discusión del mismo y este no tuvo proposiciones.

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:

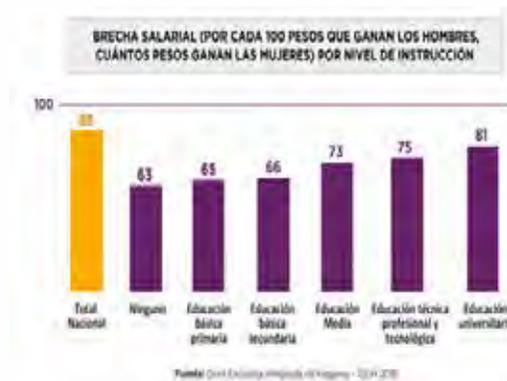
En Colombia desafortunadamente la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste y es uno de los obstáculos que encuentran las mujeres en el mercado laboral, un desincentivo para la capacitación y adquisición de más y mejores habilidades, lo que ha llevado a las mujeres, en el peor de los casos al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

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

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

<p><i>carrera, discriminación, o de la cultura de altas horas de trabajo que impiden que las mujeres accedan a posiciones altamente remuneradas” (Pág. 1019).</i></p> <p>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.</p> <p>Recomendación de la OIT.</p> <p>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 los 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:</p> <p><i>“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))</i></p> <p>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: <i>“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</i></p> <p>² Fuente: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0:NO:P13101_COMMENT_ID:2273470</p>	<p><i>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)).</i></p> <p>Lo anterior, da un marco que justifica la necesidad de tramitar y aprobar la presente iniciativa legislativa.</p> <p>4. MARCO JURÍDICO DEL PROYECTO DE LEY:</p> <p>Constitución Política de Colombia</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.</p> <p>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).</p> <p>De igual manera, el artículo 43 de la misma Carta establece derechos en cabeza de la mujer al establecer que:</p> <p>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).</p> <p>Por otro lado, el artículo 53 de la Constitución dispone que:</p>
<p>Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:</p> <p><u>igualdad de oportunidades para los trabajadores</u>; 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; <u>protección especial a la mujer</u>; a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>Los <u>convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna</u> (...). (Las subrayas no son del texto).</p> <p>Y finalmente, el artículo 93 establece:</p> <p>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.</p> <p>Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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)).</p> <p>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 trabajen 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_223157.pdf</p> <p>⁴ CIT. (2007). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones. 96a reunión. Ginebra.</p> <p>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.</p> <p>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/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_101328.pdf</p>

<p>Ley 1257 de 2011.</p> <p>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:</p> <p>(...) 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.</p> <p>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 <i>Promover[...] el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.</i></p> <p>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 comprensivo del precedente respecto de este tema, fue adelantado en la Sentencia T-545A de 2007 en los siguientes términos:</p> <p>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].</p> <p>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].</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>5. IMPACTO FISCAL DEL PROYECTO DE LEY</p> <p>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 (...)".</p> <p>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.</p> <p>Por lo expuesto, la propuesta legislativa cumple con lo exigido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003.</p> <p>6. ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE LEY:</p> <p>Artículo 1º: Incluye las siguientes definiciones: Igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, Evaluación objetiva, Calificaciones, Esfuerzo, Responsabilidades y Condiciones laborales.</p> <p>Artículo 2º: Define los factores de valoración salarial.</p> <p>Artículo 3º: Modifica artículo 5º de la Ley 1496 de 2011 en cuanto al registro que deben realizar las empresas.</p> <p>Artículo 4º: Modifica artículo 6º de la Ley 1496 de 2011 con respecto a la Inspección, vigilancia y control que realiza el Ministerio de Trabajo.</p>
<p>Artículo 5º: Modifica los numerales 1 y 3 del artículo 7º de la Ley 1496 de 2011.</p> <p>Artículo 6º: Vigencia.</p> <p>7. CAUSALES DE IMPEDIMENTO</p> <p>En virtud del artículo 286 de la Ley 5ª de 1992 y del artículo 1° 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.</p> <p>8. PROPOSICIÓN</p> <p>En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, solicito a la Honorable Plenaria del Senado de la República dar segundo 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.</p> <p>Atentamente,</p>  <p>AYDELIZ RAZO CUBILLOS Ponente Única Senadora de la República</p>	<p><u>TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN LA PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA</u></p> <p>PROYECTO DE LEY N° 357 DE 2020 SENADO "Por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011"</p> <p>ARTÍCULO 1º. Adiciónese los siguientes incisos al artículo 3° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 3° DEFINICIONES.</p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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,


AYDELI PARAZO CUBILLOS
 Representante Única
 Senadora de la República

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de septiembre 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 Segundo Debate y Texto Propuesto para Segundo Debate.

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

TÍTULO DEL PROYECTO: "POR LA CUAL SE MODIFICAN LA LEY 1496 DE 2011". (Ley Equidad Salarial).

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

CONCEPTO JURÍDICO

CONCEPTO JURÍDICO MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 489 DE 2021/071 DE 2020 CÁMARA

“Ley de desconexión laboral” o “por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la Ley 1221 de 2008.

Bogotá D.C., 17 de septiembre de 2021

Doctores
JOSE AULO POLO NARVAEZ
LAURA ESTER FORTICH SANCHEZ
Honorables Senadores de la República
CONGRESO DE LA REPUBLICA
Carrera 7 No. 8 – 68 Piso 5°
Bogotá D.C.

ASUNTO: CONCEPTO SOBRE EL PROYECTO DE LEY NO. 489 de 2021/071 DE 2020 Cámara *“Ley de desconexión laboral” o “por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la ley 1221 de 2008”.*

Honorables Senadores:

De acuerdo con el concepto enviado el pasado 20 de mayo de 2021, en virtud del cual se solicitó la instalación de una mesa técnica para consolidar de manera mancomunada el texto final del presente proyecto de ley, al tiempo que se sugirió que se replanteara la posición respecto de la modificación de la Ley 1221 de 2008 e indicar el derecho a la desconexión laboral para las relaciones presenciales, así como para todas las modalidades de prestación de servicio en los contratos de trabajo.

Conforme las reuniones efectuadas en la Unidad de Trabajo Legislativo del Honorable Representante Rodrigo Arturo Rojas Lara los días 16 y 29 de Julio de 2021, este Ministerio manifiesta con beneplácito que en dichos encuentros el texto se ajustó de manera adecuada, por lo que se considera que la iniciativa es conveniente y ajustada a derecho.

Atentamente,



ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA
Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección.

LA COMISION SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de septiembre del año dos mil veintiuno (2021) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, las siguientes consideraciones.

CONCEPTO: MINISTERIO DE TRABAJO.

REFRENDADO POR: DOCTORA ISIS ANDREA MUÑOZ ESPINOSA- VICEMINISTRA DE RELACIONES LABORALES E INSPECCIÓN.

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 489/2021 SENADO y 071/2020 CÁMARA
TÍTULO DEL PROYECTO: “LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL” O “POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL, LEGAL Y/O REGLAMENTARIA Y SE MODIFICA LA LEY 1221 DE 2008”

NÚMERO DE FOLIOS: UNO (01) FOLIOS

RECIBIDO EN LA SECRETARÍA DE LA COMISIÓN SÉPTIMA DEL SENADO EL DÍA: JUEVES VEINTITRÉS (23) DE SEPTIEMBRE DE 2021.

HORA: 10:03 A.M.

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

CONTENIDO

Gaceta número 1301 - viernes 24 de septiembre de 2021

SENADO DE LA REPÚBLICA

Págs.

PONENCIAS

Informe de ponencia para segundo debate al proyecto de ley número 357 de 2020 Senado, por la cual se modifica la ley 1496 de 2011- Ley de Equidad Salarial. 1

CONCEPTO JURÍDICO

Concepto jurídico ministerio de trabajo sobre el proyecto de ley número 489 de 2021/071 de 2020 Cámara, “Ley de desconexión laboral” o “por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la Ley 1221 de 2008. 5