

**PROYECTO DE LEY \_\_\_ DE 2019**  
“POR EL CUAL SE MODIFICA LA LEY 1496 DE 2011”

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**  
**DECRETA:**

**ARTÍCULO 1°.** Modifíquese el artículo 3 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:

Texto original:

“Definiciones. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.

Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo.

**Artículo 3°. DEFINICIONES. Discriminación directa en materia de remuneración por razón del género o sexo.** Toda situación provocada de modo intencional de trato diferenciado injustificado, por acción u omisión demostrable, por razones de género o sexo relacionado con la remuneración percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera que sea su denominación.

**Discriminación indirecta en materia de remuneración por razón del género o sexo.** Toda situación de trato diferenciado, injustificado y aparentemente neutro, provocada de modo intencional, por acción u omisión demostrable, por razones de género o sexo, en materia de remuneración que se derive de circunstancias subjetivas del trabajador o trabajadora. Habrá discriminación indirecta en materia de retribución laboral cuando el empleador establezca reglas o criterios de remuneración que tengan como efecto la desventaja remuneratoria como consecuencia de las circunstancias concretas del trabajador o trabajadora, derivada de su género o sexo.

**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, y a remuneración justa y equitativa.

**Evaluación Objetiva de los puestos de trabajo.** 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.

**Motivo:** Este proyecto de ley está orientado a promover la igualdad salarial enmarcado en el derecho fundamental de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, definido en la Declaración de OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Mecanismo de Seguimiento, adoptada en 1998, que tiene como marco jurídico de referencia los convenios sobre la igualdad de remuneración 1.951 (número 100) y sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1.958 (número 111), ambos ratificados por Colombia, mediante las Leyes 54 de 1.962 y Ley 22 de 1.967, respectivamente. Concretamente, a partir del Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (111) de la OIT y la Ley 1482 de 2011 se considera pertinente plantear el tema de igualdad salarial para toda trabajadora y trabajador, evitando reducir el objeto de la discriminación salarial a razones de género. Por lo tanto, se sugiere contemplar otros tipos de discriminación que se pueden presentar en el ámbito laboral. Por ejemplo, discriminación por religión, opinión política, origen social, entre otros.

De este modo, para favorecer la comprensión de los principios que rigen esta Ley de Igualdad Salarial resulta importante incluir en las definiciones conceptos como igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo y evaluación objetiva de los puestos de trabajo, contemplados en el Convenio sobre igualdad de remuneración (100) de la OIT.

**ARTÍCULO 2°.** Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:

Texto original:

“Factores de valoración salarial. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) Acceso a los medios de formación profesional;
- c) Condiciones en la admisión en el empleo;
- d) Condiciones de trabajo;
- e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;
- f) Otros complementos salariales.

Parágrafo 1°. Para efecto de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.

Parágrafo 2°. 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 3°. 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).”

**Artículo 4°. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO.** Los factores de evaluación objetiva del trabajo son el conjunto de criterios de valoración que permiten determinar y establecer de forma objetiva y detallada las características principales de cada empleo. Cada empleador establecerá en su Reglamento Interno de Trabajo los factores de evaluación objetiva del trabajo que le permitan fijar la remuneración de su planta de trabajadores y trabajadoras, para lo cual deberán incluir como mínimo, los siguientes:

- a) Las cualificaciones
- b) Los esfuerzos
- c) Las responsabilidades
- d) Las condiciones en que se realiza el trabajo

Parágrafo 1. 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, establecerán por consenso los criterios de aplicación de los factores de evaluación objetiva del trabajo.

Parágrafo 2. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente ley, el Ministerio del Trabajo expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecerán las reglas de construcción de los factores de evaluación objetiva del trabajo aquí señalados.

**Motivo:** se considera de vital importancia modificar los factores de valoración salarial planteados en la Ley debido a que resultan etéreos y la reglamentación de los mismos puede conducir a confusiones. Teniendo en cuenta los diferentes documentos técnicos suministrados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se propone contemplar los siguientes factores como requisitos mínimos: *cualificaciones*, relacionadas con la educación, formación y/o experiencia adquirida; *esfuerzo* físico, mental y psicológico; *responsabilidades* asumidas sobre personas, recursos; y las *condiciones en las que se realiza el trabajo*, condiciones físicas y psicológicas (OIT 2013:43).

Esta es la propuesta de las definiciones:

**Cualificaciones:** Dentro de la nivelación salarial entre trabajadoras y trabajadores, dicho equilibrio deberá realizarse siempre buscando aumentar salarialmente al trabajador o trabajadora que se encuentre por debajo de otro que tenga las mismas capacidades y conocimientos adquiridos por medio de la educación, la formación o la experiencia, y que devengue mayores ingresos económicos fruto de realizar la misma labor.

**Esfuerzos:** Siempre que dos o más trabajadores o trabajadoras realicen similar esfuerzo físico, mental, psicológico o apliquen similares grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral formal, deberán contar con los mismos salarios económicos.

**Responsabilidades:** 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 3º.** Modifíquese el artículo 5 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:

Texto original:

“Registro. 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.

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 Nacional de Aprendizaje (Sena).

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.”

**Artículo 5º. Registro.** 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. Este registro debe incluir el perfil del trabajador o trabajadora, mediante el cual se pueda evidenciar que cumple con la caracterización del cargo que se encuentra ocupando.

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.

**Motivo:** Según la OIT (2008), la evaluación objetiva de los empleos requiere de un instrumento para la recolección de información sobre los empleos. En este caso, se propone el registro de los trabajadores y las trabajadoras que estén ocupando los cargos descritos en el Manual de estructura de cargos, o en el que haga sus veces, así como del personal que esté cumpliendo funciones mediante modalidades contractuales distintas a la laboral.

**ARTÍCULO 4°.** Modifíquese el artículo 6 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:

Texto original:

“Auditorías. El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.

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 las disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera”.

**Artículo 6°. INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL.** En ejercicio de sus competencias legales, el Ministerio del Trabajo ejercerá las facultades de inspección, vigilancia y control a su cargo para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley.

El funcionario encargado por el Ministerio del Trabajo para realizar la inspección, vigilancia y control, una vez verifique, mediante actuación administrativa, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo en los términos de la Ley 1610 de 2013, las cuales se destinarán al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Parágrafo. En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera.

**Motivo:** vale la pena reconsiderar la labor del Ministerio del Trabajo como ente de control que garantice el cumplimiento de la Ley. El Ministerio del Trabajo deberá ejercer la función de Inspección, Vigilancia y Control y podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo en los términos de la Ley 1610 de 2013. En adición, para el desarrollo adecuado de esta función, el Ministerio del Trabajo, retomando el ejemplo de Bélgica, podría contar con inspectores especializados en temas de discriminación y crear cursos referentes a esta temática a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Incluso, podría redactar documentos técnicos que orienten los procedimientos a seguir al realizar las auditorias teniendo como principio rector la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, como en República Checa. Sin embargo, ambas iniciativas requieren de la ampliación de la planta de Inspectores del Trabajo de este Ministerio y el fortalecimiento de las inspecciones móviles para ampliar la cobertura a la ruralidad.

**ARTÍCULO 5°.** Modifíquese el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:

Texto original:

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

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en esto todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.”

**Artículo 7°.** El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así.

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, atendiendo las circunstancias objetivas de realización de la labor, conforme con los factores de evaluación objetivas del trabajo.
2. Las tasas de remuneración se fijarán a partir de criterios objetivos, dando plena aplicación al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, conforme con los factores de evaluación objetiva del trabajo.
3. No pueden establecerse diferencias injustificadas en la remuneración, por motivos de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, o cualquier otro.
4. Todo trato diferenciado en materia de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación. 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.

**Motivo:** Esta modificación es necesaria para adoptar las medidas contempladas en el Convenio sobre igualdad de remuneración (100) de la OIT. Si bien en el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011 se enuncia este principio, la definición suministrada se adhiere estrictamente al principio de trabajo igual por igual remuneración dejando de lado la realidad de la segregación laboral que sólo puede ser abordada desde el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor.

**ARTÍCULO 6°.** Adiciónese el siguiente artículo:

**COMITÉS DE IGUALDAD.** Toda empresa del sector privado y público, organización sin ánimo de lucro y las entidades públicas, que cuenten con una planta de personal mayor a cincuenta (50) trabajadores y/o trabajadoras, deberá crear un Comité de Igualdad. Éste deberá estar conformado por igual número de representantes del empleador y de las y los trabajadores, con composición de mínimo 30% de mujeres de acuerdo a la nómina de la empresa.

El Comité de Igualdad tendrá el mandato de supervisar la adopción de las medidas propuestas por el Ministerio del Trabajo para promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres, además de concertar una política de igualdad para ser implementada al interior de la empresa o la entidad.

**PARÁGRAFO 1°.** El Gobierno Nacional, de manera concertada con la Subcomisión de Género de la Comisión Permanente de Políticas Laborales y Salariales, reglamentará durante los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta norma, la creación, organización y funcionamiento de dicho Comité.

**PARÁGRAFO 2°.** El Ministerio del Trabajo acompañará técnicamente la creación y funcionamiento de los Comités de Igualdad y la formulación e implementación de las políticas de igualdad.

**Motivo:** se considera importante promover la creación de comités de igualdad al interior de las empresas como estrategia de corresponsabilidad entre el Estado y las empresas.

**ARTÍCULO 7°.** Adiciónese el siguiente artículo:

**SANCCIONES.** Previo el trámite de una Actuación Administrativa, garante del Derecho Fundamental al Debido Proceso, el Inspector del Trabajo podrá imponer las siguientes sanciones:

a. El incumplimiento de la obligación de establecer el Registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual establecido en el artículo 5° de la presente Ley generará multas de uno (1) hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El monto de las multas impuestas por este concepto se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

b. El Incumplimiento de la obligación de la implementación de los factores de valoración salarial establecido en el artículo 4° de la presente Ley dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El monto de las multas impuestas por este concepto se destinará al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

**Motivo:** Respecto a la instauración de las sanciones estipuladas en el parágrafo 3, el número de trabajadores de las empresas puede dictar los plazos límites y acciones específicas a auditar en el caso colombiano. Por ejemplo, en Islandia, los plazos límites se establecen de acuerdo con el número de trabajadores acordando que las empresas pequeñas tienen más tiempo para acatar la norma. En el Reino Unido, las empresas con menos de 250 empleados pueden acoger de forma voluntaria las medidas de transparencia salarial. O, en Alemania, las empresas de más de 200 empleados deben suministrar información salarial cuando sea solicitada mientras que las de más de 500 empleados deben revisar la estructura salarial e identificar periódicamente los casos de brecha salarial injustificada entre sus trabajadores y trabajadoras.

Complementariamente, se debe tener precaución en cuanto a que la aplicación de la ley de igualdad salarial colombiana conduzca efectivamente a la nivelación salarial más allá de la sanción de la empresa. En concordancia con esto, se debe hacer visible que esta ley no cuenta con incentivos para los empleadores que implementen buenas prácticas laborales de género. Esto sin desconocer que la igualdad salarial por sí misma genera efectos positivos en las empresas al mejorar su clima laboral, el aprovechamiento del talento humano disponible, incrementar la productividad, entre otros beneficios.

**ARTÍCULO 8°.** **VIGENCIA.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**Elaboró/Proyectó:** Karen Lorena Varela Valencia, Contratista del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

**Elaboró/Proyectó:** Carlos Adolfo Prieto Monroy, Contratista de la Subdirección de Formalización y Protección Del Empleo.

**Revisó/Aprobó:** Ana Lucía Fernández de Soto Montalvo, Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.

**Revisó/Aprobó:** María del Mar Martínez Chocué, Contratista del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género.