



PROYECTO DE LEY 133 DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

Bogotá D.C., agosto de 2024

Doctor
GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General
Senado de la República
Ciudad

Asunto: Radicación de Proyecto de Ley

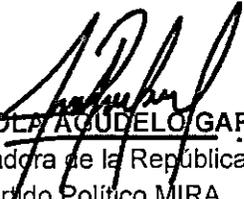
Reciba un cordial saludo

En nuestra calidad de Congresistas de la República y en uso de las atribuciones que nos han sido conferidas constitucional y legalmente, radicamos el siguiente Proyecto de Ley:

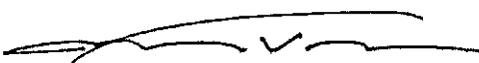
Proyecto de Ley No. 133 de 2024 Senado "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA LEY 136 DE 1994, EL DECRETO LEY 1421 DE 1993 Y LA LEY 2200 DE 2022 Y SE DICTAN NORMAS PARA CREAR LA COMISIÓN PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA EN LOS CONCEJOS Y ASAMBLEAS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

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

Cordialmente,


ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA ROBRÍGUEZ
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Político MIRA


MANUEL VIRGÚEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA


CARLOS EDUARDO GUEVARA
Senador de la República
Partido Político MIRA



PROYECTO DE LEY 133 DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene como objetivo promover la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres como principio para las políticas de generación de empleo y formalización laboral en Colombia.

ARTÍCULO 2º. Estrategia para la inclusión laboral de mujeres. En complementariedad con lo dispuesto por la Ley 2117 de 2021, el Gobierno Nacional deberá crear una estrategia con acciones para la inclusión laboral de las mujeres en pos-maternidad, y la inclusión de mujeres en sectores económicos en los cuales los hombres participan mayoritariamente, especialmente en sectores relacionados con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y que representan alto potencial de empleabilidad tanto a nivel urbano como rural, siempre bajo el principio de equidad salarial.

ARTÍCULO 3º . Modifíquese el inciso del 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 como mínimo los siguientes factores:

a) Calificaciones; b) Esfuerzos; c) Responsabilidades; d) Condiciones en las que se realiza el trabajo conforme a las normas asociadas al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).



PROYECTO DE LEY 133 DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

PARÁGRAFO 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo reglamentará los factores y subfactores previa consulta de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de que trata la Ley 278 de 1996.

PARÁGRAFO 2°. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, el Ministerio del Trabajo 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.

ARTÍCULO 4°. Modifíquese el inciso y el párrafo 1° del artículo 5° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:

Artículo 5°. 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, deberán reportar y registrar las vacantes con el perfil, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual a través del sistema de información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO 1° 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.



PROYECTO DE LEY 133 DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

PARÁGRAFO 2º 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. 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 1. Los recursos por sanciones impuestas por incumplimiento en los artículos 3º y 4º recaudados a través del Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT) se priorizará para financiar el fortalecimiento de programas relacionados con derechos de las mujeres en el mercado laboral.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio de Trabajo liderará el diseño de un protocolo de inspección para la verificación de normas laborales para la equidad entre hombres y mujeres, priorizando las grandes empresas en los sectores más importantes de la economía Colombiana.

Para las empresas pequeñas, medianas y microempresas, el Ministerio de Trabajo desarrollará una estrategia especial para la difusión del principio de equidad salarial y laboral, el acompañamiento y asistencia técnica necesaria, para su correspondiente implementación.



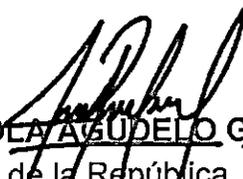
PROYECTO DE LEY 133 DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

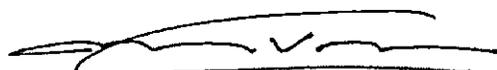
PARÁGRAFO 3. El Ministerio de Trabajo deberá realizar un estudio para identificar y proponer cambios en el Código Sustantivo del Trabajo que eventualmente contengan normas con posibles disposiciones discriminatorias entre hombres y mujeres.

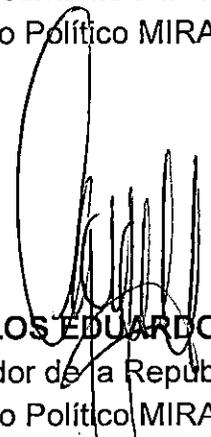
ARTÍCULO 6. Vigencia. Esta Ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

De los Honorables Congresistas,


ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Político MIRA


MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA


CARLOS EDUARDO GUEVARA
Senador de la República
Partido Político MIRA

ESTADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 15 del mes Agosto del año 2024
se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 133 Acto Legislativo N°. _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: H.o. Ana Paola Agudelo y otros Congresistas

SECRETARIO GENERAL



PROYECTO DE LEY 133 DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

INTRODUCCIÓN	5
OBJETIVO DEL PROYECTO	6
JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	7
RECOMENDACIÓN DE LA OIT.	12
EXPLICACIÓN ARTICULADO	14
MARCO LEGAL Y CONSTITUCIONAL	17
Constitución Política de Colombia	17
CONVENIO 100 DE LA OIT	19
LEY 1257 DE 2011.	21
LEY 2117 DE 2021	23
IMPACTO FISCAL	23
CIRCUNSTANCIAS O EVENTOS QUE PODRÍAN GENERAR CONFLICTOS DE INTERÉS	24

INTRODUCCIÓN

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



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

"Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones"

la equidad y la libertad de empresa.

Como antecedente de la presente iniciativa, encontramos un proyecto de ley presentado por el Ministerio de Trabajo en el año 2014 como parte de los compromisos internacionales y Convenios OIT firmados por Colombia, y fue publicado en la Gaceta del Congreso número 782 de 2014, el cual alcanzó a llegar a tercer debate, cuya ponencia acordada se encuentra publicada en la Gaceta 410 de 2016, pero que se archivó por falta de trámite y tiempo.

Igualmente el 20 de noviembre de 2020, Proyecto de ley 357 de 2020 Senado, se radicó una iniciativa similar por parte de la Bancada del Partido Político MIRA en la Gaceta 1388 de 2020, aprobado en primer debate y cuyas ponencias para primer y segundo debate se encuentran en las Gaceta 161/21 y Gaceta 1301/2021 pero que finalmente fue archivado por falta de trámite.

Con este contexto, queremos retomar varias propuestas presentadas y acogidas por los Congresistas de entonces y nuevamente poner a consideración del Congreso de la República el presente articulado.

OBJETIVO DEL PROYECTO

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



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

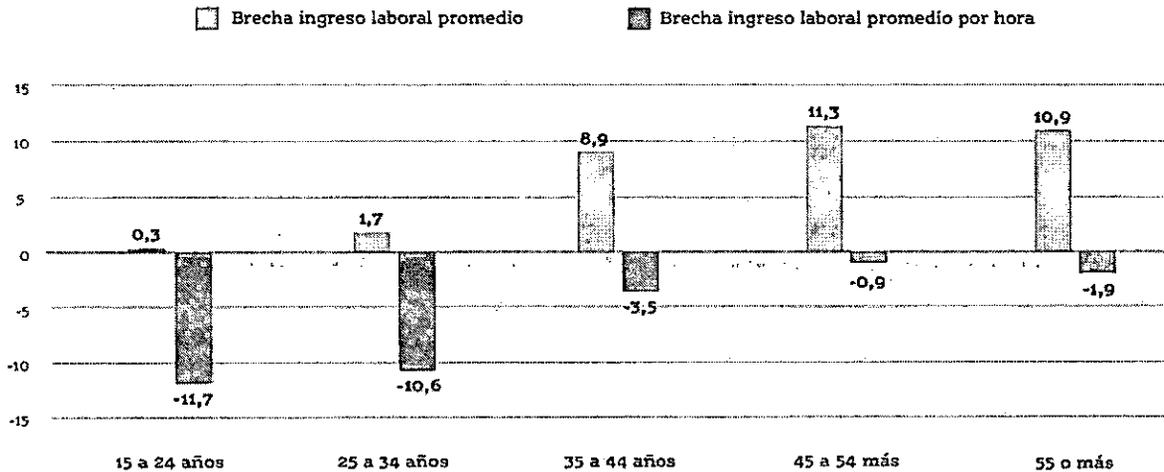
En Colombia desafortunadamente la brecha de participación laboral por sectores económicos y la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste. Estas brechas son uno de los obstáculos que encuentran las mujeres en el mercado laboral, un desincentivo para la capacitación y adquisición de más y mejores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

Según el DANE en su informe Brecha salarial de género en Colombia 2022 *“en 2021 las mujeres ganaron 6,3% menos que los hombres en 2021 (promedio mensual). Las mayores brechas de ingresos mensuales promedio se vieron reflejadas en mujeres con bajos niveles educativos, rurales, viudas, entre los 45 y 54 años, con autorreconocimiento étnico como negro/a, mulato/a, afrodescendiente o afrocolombiano/a y que vivían en hogares con presencia de menores de 18 años, partiendo de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH 2021)”*¹.

¹ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarial-genero-2022-v3.pdf>

PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarial-genero-2022-v3.pdf>

De acuerdo con la serie de ingreso laboral mensual promedio, para el año 2013 la brecha era de 18,2%, la cual disminuyó 11,9 puntos porcentuales en 2021. Sin embargo, esta disminución no está ligada a la reducción de la brecha sino a la desvinculación laboral de las mujeres entre 2020 y 2021 especialmente en sectores donde la brecha salarial es alta. *“Esto significa que el promedio salarial entre las mujeres que quedaron empleadas aumentó, por lo tanto en el 2020 la brecha cayó, lo cual no corresponde a un mejoramiento en las condiciones de brechas de género en el mercado laboral, sino a un retroceso en la participación de las mujeres en el trabajo remunerado”*. (Informe DANE, 2023)

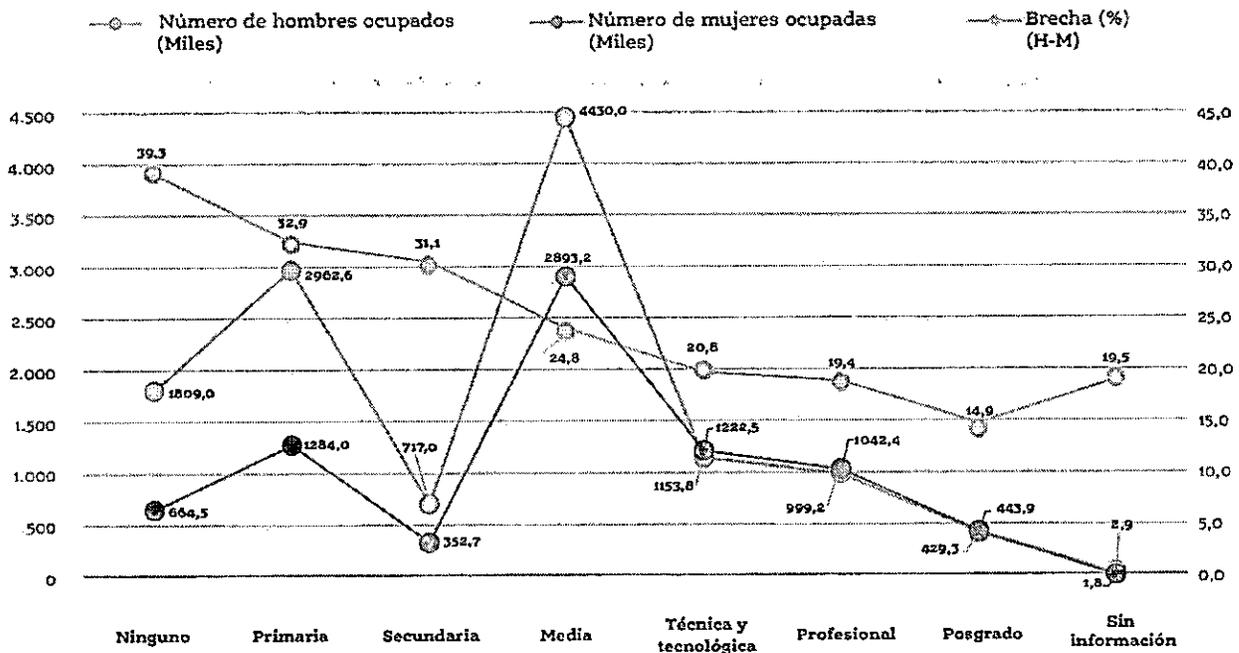
Expresa el DANE frente a las brechas: *“entre el grupo que no cuenta con ningún estudio las mujeres fueron las más castigadas con una brecha de ingreso laboral del 39,3%, lo que significa que mientras los hombres sin ningún estudio ganaban 100 pesos, las mujeres ganaban 60,7 pesos”*. Esto evidencia que la inequidad salarial entre hombres y mujeres afecta sobre todas las cosas a la población con menores ingresos.

PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

(Figura 4 el estudio del DANE, 2023)

Figura 4. Personas ocupadas por sexo (cifras en miles) y brecha de género (%) en el ingreso laboral promedio, según nivel educativo. Total nacional 2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarail-genero-2022-v3.pdf>

Con la disminución de la participación laboral de las mujeres, en la última década no se ha avanzado de manera significativa en materia salarial, expresa el DANE “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



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

"Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones"

*porcentuales en 2008 a 21 puntos en 2018*².

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".

"Las ramas de actividad feminizadas, es decir, aquellas que concentran la mayor cantidad de mujeres ocupadas, presentan menores salarios promedio". Este es el caso de Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, con brechas de hasta 43%, y Alojamiento y servicios de comida, con una brecha de 38%.

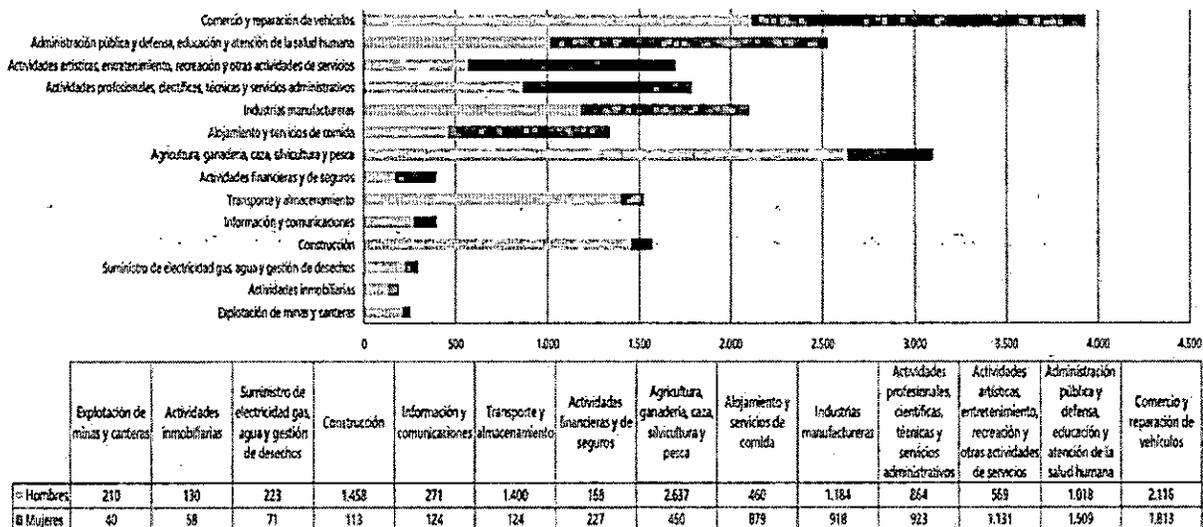
Según el Boletín Técnico del Mercado Laboral por sexo de noviembre 2021 a enero de 2022, las ramas de actividad con mayor número de mujeres ocupadas fueron Comercio y reparación de vehículos (1.813 miles de mujeres), Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (1.509 miles de mujeres) y Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (1.131 miles de mujeres). Y las que menos participación tuvieron fue Explotación de minas y canteras, Actividades inmobiliarias, Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos, construcción, TIC y Transporte.

² Fuente: DANE, 2019.

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

PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”



Fuente: DANE, GEIH.

Nota: cifras de población en miles de personas.

Nota: la suma puede diferir del total por efecto de redondeo.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sex0_nov21_ene2_2.pdf

Las mujeres que se afectan sustancialmente por las diferencias salariales son las mujeres rurales, que ganan 34,5% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual y 7,2% menos en el ingreso laboral por hora, las mujeres mayores de 55 años y con hijos quienes ganan 14% menos que los hombres con hijos y las mujeres independientes o no asalariadas para las cuales la diferencia salarial es de 21,1 puntos porcentuales.

En efecto, dice el DANE, el ingreso laboral mensual promedio es de 28,6% en el caso de personas independientes y de 7,5% en el caso de las personas asalariadas.

En el estudio realizado, se encuentra que las mujeres informales también enfrentan brechas salariales más altas: ellas ganan 29% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual.



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

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)³, 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))

³ Fuente:

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



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

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))

Sentencia CSJ SL1251 de 2023 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

La Corte Suprema de Justicia, recientemente se pronunció sobre los factores salariales para tener en cuenta en la medición de la igualdad salarial entre hombres y mujeres entre trabajadores con cargos y responsabilidades similares, e incluye el esfuerzo o la eficiencia como un factor a tener en cuenta.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia con ponencia de la Magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, resolvió si la eficiencia es o no un factor salarial en esta materia y estas fueron las conclusiones:

- Reitera el principio de igualdad salarial consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo a través del principio de trabajo de igual valor, salario igual.
- Se reitera la prohibición para los empleadores de otorgar remuneraciones distintas por razones de raza, religión, sexo, actividad sindical u opinión política



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

y, consecuentemente, toda distinción en el salario debe corresponder a razones objetivas.

- En caso de inconformidad en cuanto a la diferencia en el salario, el juez deberá realizar un proceso de comparación conocido como “tertium comparationis”.

La Corte indica que el análisis de la nivelación salarial se aborda desde dos aristas⁴:

- a. Cuando exista un escalafón previamente fijado, es necesario probar el desempeño del cargo de acuerdo con las condiciones establecidas en la tabla salarial y el cumplimiento de las funciones asignadas al cargo.*
- b. Cuando un trabajador alegue el principio de "a trabajo de igual valor, salario igual", se realizará una comparación personal considerando el puesto de trabajo, la jornada laboral y el rendimiento, y le corresponderá a este demostrar que existe otro trabajador que haya tenido o tenga el mismo cargo, con funciones y eficiencia similar-*

La Corte indicó que la eficiencia se traduce en que un trabajador logre alcanzar los objetivos encomendados con un menor uso de recursos, lo cual genera una mayor competencia en el puesto de trabajo.

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

EXPLICACIÓN ARTICULADO

⁴ Fuente: <https://www2.deloitte.com/co/es/pages/legal/articles/17agosto2023-boletin-legal-laboral.html>



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

Es un proyecto de Ley de 7 artículos incluyendo la vigencia.

Artículo 1º. Contiene el objeto del proyecto de ley.

Artículo 2º Propone la creación de una estrategia de inclusión laboral de las mujeres en sectores económicos en los cuales los hombres participan mayoritariamente y en sectores STEAM o relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y en articulación con lo dispuesto en la Ley 2117 de 2021.

Artículo 3º. 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 además se establece que el Ministerio del Trabajo desarrollará 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, previa consulta a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

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*



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

*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 OIT⁵.

Artículo 4º. 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.

⁵ OIT, 2011. Equal Pay for Work of Equal Value: How do We Get There?

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

OIT, 2008. Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide Geneva, International Labour Office.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

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

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

Artículo 5°. Modifica el artículo 6° 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.

Artículo 6°. Contiene la vigencia de la norma.

MARCO LEGAL Y CONSTITUCIONAL

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.



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

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

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

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. (Las subrayas no son del texto).

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

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer a la maternidad y al trabajador menor de edad.

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



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

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

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



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

"Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones"

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)⁶. 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)⁷

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

⁶ 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_23157.pdf

⁷ CIT. (2007). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones. *96a reunión*. Ginebra.

PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

salario básico u ordinario ni pueda restringirse en modo alguno por disquisiciones semánticas (CIT, 1986)⁸.

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)⁹.

LEY 1257 DE 2011.

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

(...) cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

⁸ 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.

⁹ 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_101326.pdf



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

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].



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

"Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones"

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).

LEY 2117 DE 2021

En 2021 se sancionó la ley "por medio del cual se adiciona la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación" mediante la cual se adicionan disposiciones a las Leyes 1429 de 2010 y 823 de 2003, con el fin de fortalecer y promover la igualdad de la mujer en sectores económicos donde históricamente han tenido poca participación, establecer medidas para el acceso a la educación sin estereotipos y así permitir la incorporación de las mujeres, en especial las mujeres cabeza de familia, en los diferentes sectores productivos del país con un salario justo que les permita mejorar sus condiciones de vida y disminuya la brecha salarial entre hombres y mujeres.

IMPACTO FISCAL



PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

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

CIRCUNSTANCIAS O EVENTOS QUE PODRÍAN GENERAR CONFLICTOS DE INTERÉS

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

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



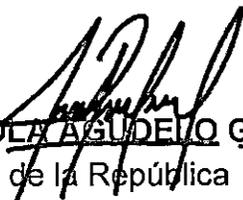
PROYECTO DE LEY ____ DE 2024

“Por la cual se promueve la equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se modifica la Ley 1496 de 2011 y se dictan otras disposiciones”

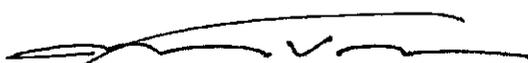
Por lo anterior, las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés, serían aquellos que tengan un beneficio particular, actual y directo en materias relacionadas.

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

De los Honorables Congresistas,


ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Político MIRA


MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA


CARLOS EDUARDO GUEVARA
Senador de la República
Partido Político MIRA

SENADO DE LA REPUBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 15 del mes Agosto del año 2024

se radicó en este despacho el proyecto de ley

Nº. 133 Acto Legislativo N°. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales

por: H.S. Ana Paola Agudelo y otros Congresistas

SECRETARIO GENERAL