



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)
IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XIX - Nº 1.027

Bogotá, D. C., viernes, 3 de diciembre de 2010

EDICIÓN DE 16 PÁGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JESÚS ALFONSO RODRÍGUEZ CAMARGO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 015 DE 2010 CÁMARA

por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones.

Bogotá, D. C., noviembre de 2010

Doctor

RIGO ARMANDO ROSERO ALVEAR

Secretario

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Ciudad

Referencia: Informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 015 de 2010 Cámara, *por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones.*

Señor Secretario,

Las suscritas ponentes designadas para segundo debate en Cámara al Proyecto de ley número 015 de 2010 Cámara, *por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones*, presentado a consideración del Congreso de la República por la Bancada del Movimiento MIRA, en cumplimiento del artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedemos a rendir el informe de ponencia correspondiente, previas algunas consideraciones destinadas a revisar, ampliar y profundizar las que ya fueron realizadas en la exposición de motivos y el debate suscitados en la Comisión Séptima de esta Corporación, sobre las disposiciones con las que mediante el Proyecto, pretenden establecer mecanismos que fomenten la igualdad salarial entre mujeres y hombres, combatiendo la diferenciación

retributiva laboral sin causa justificada cuando desempeñen el mismo empleo, labor, cargo u oficio con idénticas funciones.

En este orden de ideas, sometemos a consideración de la Honorable la Cámara de Representantes el presente informe de ponencia, que está compuesto por seis (6) apartes, de la siguiente manera:

I. Antecedentes.

II. Objeto y justificación del Proyecto.

III. Presentación y justificación del articulado aprobado por la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.

IV. Consideraciones y modificaciones al articulado propuestas por la comisión de ponentes.

V. Beneficios en términos de valores para la mujer.

VI. Proposición.

I. ANTECEDENTES

1. Por intermedio de las y los honorables Congresistas integrantes de la bancada MIRA se presentó el día 20 de julio de 2010 a consideración del Congreso, un proyecto de ley que garantice la igualdad salarial entre hombre y mujeres en Colombia, acatando de esta manera los convenios **100 (Igualdad de remuneración Convenio)** y **111 (Igualdad en el empleo)** de la OIT, ratificados por Colombia en el año 1963 y 1969, respectivamente, y sobre los cuales aún está en deuda de legislar. El Proyecto de ley se radicó en la Comisión Séptima de Cámara el día 28 de julio del mismo año.

2. Argumentan los autores, en primer lugar, que en Colombia la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, es una cuenta pendiente por resolver, que requiere de instrumentos jurídicos para su consecución. Igualmente exponen que resulta de trascendental importancia, en efecto, diseñar una norma que apunte a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, que en materia salarial se mantienen presentes en el escenario laboral de nuestro país, principalmente hacia las mujeres. La exigencia de promover y garantizar mecanismos que permitan eliminar toda forma de discriminación en esta

materia, contribuirá de manera eficaz en el desarrollo económico de nuestra sociedad, pues le permitirá a las autoridades ejercer mayor control sobre las diversas formas en que se camufla y mimetiza la discriminación laboral salarial en nuestro país.

3. Se presentó ponencia positiva para primer debate, el cual se surtió el 8 de septiembre de 2010, en la Comisión Séptima de la honorable Cámara de Representantes y se decidió aprobar la proposición por medio de la cual se da primer debate, aprobándose igualmente la proposición presentada por el honorable Representante Hólger Díaz Hernández, para nombrar una subcomisión que dice: ***“Nómbrese una subcomisión para el estudio pertinente antes de ser enviada a plenaria, para hacer las modificaciones pertinentes al articulado del Proyecto de ley 015 de 2010 Cámara”*** la cual es aprobada por unanimidad, con votación positiva de 17 honorables Representantes.

4. Mediante informe presentado el 14 de septiembre, la subcomisión designada por la mesa directiva de la Comisión Séptima de Cámara consideró que *“Sin lugar a dudas, es deber del Congreso de Colombia aunarse a esa lucha que a nivel mundial se viene dando en pro de generar Herramientas que contribuyan a reducir la desigualdad en las oportunidades entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida. La igualdad de oportunidades es una premisa de la que debe partir tanto el diseño de políticas públicas, de las leyes, de la academia y de todas las esferas de la vida social de los seres humanos. Pero puntualmente, una de las luchas de la comunidad mundial precisamente se libra en el plano de la igualdad salarial entre hombres y mujeres cuando desempeñan una misma labor u oficio, lucha a la cual Colombia no puede ni debe ser ajena por virtud de los compromisos que ha adquirido con la comunidad internacional a través de varios instrumentos internacionales, entre ellos el Convenio (N° 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptado el 29 de junio de 1951 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su trigésima cuarta reunión, de la cual Colombia es Estado Parte”*. Así las cosas, y una vez leída la proposición con la que termina el estudio de ponencia para primer debate y con el pliego de modificaciones firmada por las honorables Representantes Diela Liliana Benavides Solarte y Martha Cecilia Ramírez Orrego es aprobada por unanimidad con votación positiva de 14 honorables Representantes. El texto del informe aprobado es el siguiente:

II. OBJETO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El Proyecto de ley sometido a su consideración, como bien lo anuncia su título y como se consignará en la exposición de motivos, se ocupa de dictar medidas encaminadas a combatir la desigualdad salarial que se presenta por cuenta de condiciones de género en Colombia.

La importancia del proyecto radica en la exigencia de promover y garantizar mecanismos que permitan eliminar toda forma de discriminación en esta materia dado que contribuirá de manera eficaz en el desarrollo económico de nuestra sociedad, pues le permitirá a las autoridades ejercer mayor control sobre las diversas formas en que se camufla y mimetiza la discriminación laboral salarial en nuestro país.

Garantizar el trabajo decente es fundamental para las mujeres y los hombres ya que así podrán forjar un futuro más promisorio para ellos, sus familias y sus comunidades. El desarrollo sostenible se logra gracias a los aportes que hacen tanto las mujeres como los hombres. La construcción social de los roles de género, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y la forma en que estos aspectos interactúan en el mundo del trabajo son, pues, la piedra angular del trabajo decente¹.

Sin lugar a dudas, es deber del Congreso de Colombia aunarse a esa lucha que a nivel mundial se viene dando en pro de generar Herramientas que contribuyan a reducir la desigualdad en las oportunidades entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la vida. La igualdad de oportunidades es una premisa de la que debe partir tanto el diseño de políticas públicas, de las leyes, de la academia y de todas las esferas de la vida social de los seres humanos. *Pero puntualmente, una de las luchas de la comunidad mundial precisamente se libra en el plano de la igualdad salarial entre hombres y mujeres cuando desempeñan una misma labor u oficio, lucha a la cual Colombia no puede ni debe ser ajena por virtud de los compromisos que ha adquirido con la comunidad internacional a través de varios instrumentos internacionales, entre ellos los Convenios (N° 100 - III) relativos a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adoptados el 29 de junio de 1951 y el 4 de junio de 1958, respectivamente, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su trigésima cuarta reunión, de la cual Colombia es Estado Parte.*

Ahora bien, desde nuestra Carta Política, la mujer es sujeto Constitucional de especial protección y en esa medida no sólo sus derechos generales sino igualmente los específicos, requieren de atención fija por parte de todo el poder público, donde se incluyen los operadores jurídicos.

Así pues, lo que doctrinalmente se ha denominado “acciones afirmativas” fue expresamente permitido en la Carta para que el legislador pudiera adoptar medidas en pro de ciertas personas o grupos, sin tener que extender el beneficio resultante a otras personas o grupos, sin que ello comportara una violación del artículo 13 de la Carta. Dichas medidas se concretan en la facultad con la que cuenta el legislador para apelar a la raza, al sexo –categorías en principio sospechosas como criterio de discriminación–, con el fin de aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esos grupos en posiciones desfavorables. Ahora bien, las

¹ Los roles de género vienen definidos por los grupos sociales y las tradiciones culturales. Inciden en gran medida en el mundo del trabajo y determinan cuáles actividades, tareas y responsabilidades se entienden como masculinas y femeninas. Estas divisiones de la mano de obra están condicionados por la edad, la raza, la pertenencia étnica, la religión y la cultura, así como por la clase socioeconómica y el entorno político, y van cambiando con el tiempo. Las diferencias biológicas entre los sexos obedecen a sus particularidades fisiológicas, tales como la estructura musculoesquelética o sus funciones reproductivas. Estas diferencias tienen una clara influencia en el mundo del trabajo. OIT: *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, segunda edición, 2007 (Ginebra), págs. 75 y siguientes.*

medidas –por obvias razones– no pueden servir sino al fin para el cual han sido ideadas; es decir, no para marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades.

La movilidad laboral es una característica integral de la globalización y debe hacer parte de la agenda de este Honorable Congreso. Lo anterior exige, que más allá de las acciones de gobierno se aborde el tema del mercado laboral y la igualdad de ingresos de manera abierta y constructiva, con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, y su acceso al mercado laboral en condiciones seguras, equitativas y predecibles. Un aspecto que genera preocupación es la situación actual, pues según la encuesta elaborada y publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE - 15 de septiembre de 2010 como resumen ejecutivo al mercado **Laboral por sexo - Trimestre móvil mayo - julio 2010:**

- Para el trimestre mayo - julio de 2010, la tasa global de participación en el mercado laboral fue 74,1% para los hombres y **51,4%** para las mujeres.

- La tasa de desempleo de los hombres (9,4%) fue inferior a la tasa de las mujeres (**15,8%**).

Estas dos variables, trimestre a trimestre, ponen en evidencia las dificultades que en el ámbito laboral enfrenta la mujer colombiana, las que se tornan más críticas, si se tiene en cuenta el resultado de la encuesta en materia de igualdad salarial, pues de ella se colige que las mujeres en Colombia, sienten que no son tratadas con criterios de justicia en materia de asignación salarial.

Así las cosas y sin lugar a dudas, una de las causas que está generando esta desigualdad podría radicar en que no se están midiendo con criterios de justicia factores como capacidad, conocimiento, educación y experiencia, porque si no se atienden a esta caracterización, los mismos en sentido estricto tendrían la tendencia de favorecer solo a uno de los sexos.

III. PRESENTACIÓN DEL ARTICULADO APROBADO POR LA HONORABLE COMISIÓN SÉPTIMA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

La iniciativa, tal y como fue aprobada en la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, contiene diez (10) artículos, incluido el artículo de vigencia y derogatorias, los cuales se encargan de introducir medidas necesarias y novedosas en el régimen de los derechos y deberes laborales, así como especiales atribuciones al Ministerio de la Protección Social que dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma propuesta, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial y otras medidas tendientes a garantizar la igualdad salarial, como a continuación se detalla:

ARTÍCULO 1°. APROBADO EN PRIMER DEBATE

Artículo 1°. Objetivo. La presente ley tiene como objetivo impedir y combatir la diferenciación retributiva laboral, sin causa justificada entre hombre y mujer cuando desempeñan el mismo empleo, labor o cargo con idénticas funciones.

ARTÍCULO 2°. APROBADO EN PRIMER DEBATE

NORMA VIGENTE ARTÍCULO 10. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	ARTÍCULO 2°: PROPUESTA PARA PRIMER DEBATE - El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:
Artículo 10. Igualdad de los trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley.	Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica, económica, salarial , entre los trabajadores y las trabajadoras por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, edad género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

ARTÍCULO 3°. APROBADO EN PRIMER DEBATE

Artículo 3°. Definiciones.

Discriminación salarial directa por razón del sexo. Situación en la que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada en materia salarial, de manera menos favorable que otra en situación comparable, expresa o tácitamente en razón a su sexo.

Discriminación salarial indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una norma, política, criterio o práctica laboral presuntamente neutra e impersonal, genere efectos desproporcionados en materia salarial, en una persona de un sexo en particular con respecto a personas del otro sexo.

Exceptúese las situaciones en que por razones estrictamente constitucionales y legales, esté justificado de manera objetiva para el logro de un fin legítimo que demuestre la necesidad de su aplicación para alcanzarlo y que no constituya discriminación por género

ARTÍCULO 4°. APROBADO EN PRIMER DEBATE

Artículo 4°. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia de pago de salario igual, por trabajo igual para hombres y mujeres los siguientes:

- a) La actividad concreta a realizar.
- b) Las categorías conforme a la actividad o trabajo realizado.
- c) La naturaleza precisa de los conocimientos requeridos para ocupar el cargo o desarrollar la labor y para evaluar la preparación del trabajador;
- d) La determinación del nivel profesional cuando el cargo lo amerite;
- e) Establecer la cantidad y calidad del trabajo asignado a la categoría;
- f) De fijarse mayor salario a categorías similares, se deben indicar, ante el inspector de trabajo para que lo avale, las razones objetivas por las que se establece esta diferenciación, las cuales deberán estar fundadas en las capacidades, competencias laborales, calificaciones, idoneidad, responsabilidad del empleo o las necesidades de productividad que requiera la empresa.
- g) La jornada establecida previamente: horario de trabajo, horas extras, trabajos dominicales o festivos;

h) Las condiciones de eficiencia, cantidad y calidad de las labores a realizar.

- i) El desempeño del mismo cargo y labores.
- j) La denominación del puesto de trabajo.
- k) La antigüedad en el cargo.
- l) Otros complementos salariales.

Parágrafo 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto el Ministerio de la Protección Social 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 2°. El incumplimiento a la implementación de los criterios como factores de valoración salarial aquí establecidos por parte del empleador, dará lugar a multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. **El Ministerio de la Protección Social, 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 5°. APROBADO EN PRIMER DEBATE

Artículo 5°. Registro. Con el fin de garantizar la transparencia retributiva en materia laboral, las empresas con más de 50 trabajadores tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y asignación laboral. Este último concepto deberá ser desagregado por clase o tipo de retribución económica que perciba el (la) empleada por su labor.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes. **El Ministerio de la Protección Social, 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.**

Parágrafo 1°. Cada año, el Gobierno Nacional le presentará al Congreso un informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, salario 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.

La información deberá incluir al personal fijo, temporal, así como a quienes trabajan a tiempo parcial y a domicilio.

ARTÍCULO 6°. APROBADO EN PRIMER DEBATE

Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio de la Protección Social 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.

Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el Ministerio implementará dentro de su actual estructura administrativa una comisión de seguimiento empresarial en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Parágrafo 1°. Se prohíbe invocar la libertad contractual de las partes, en la relación laboral, para sustentar las prácticas discriminatorias con diferenciación retributiva salarial sin causa justificada.

ARTÍCULO 7°. APROBADO EN PRIMER DEBATE

<p>Artículo 143. A trabajo igual, salario igual.</p> <p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.</p> <p>2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</p>	<p>Artículo 7°. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.</p> <p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.</p> <p>2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</p> <p>Parágrafo 1°. En materia de remuneración el empleador deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.</p> <p>Las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor deberán estar enmarcadas dentro de los factores de valoración salarial y basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.</p>
---	--

ARTÍCULO 8°. APROBADO EN PRIMER DEBATE

<p>Artículo 5°. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:</p> <p>1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo igual. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.</p> <p>2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.</p> <p>3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.</p>	<p>Artículo 8°. Artículo nuevo. El artículo 5° de la Ley 823 de 2003 quedará así:</p> <p>Artículo 5°. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:</p> <p>1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.</p> <p>2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.</p> <p>3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.</p>
--	---

4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.	4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.
5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.	5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.
6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.	6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.
7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.	7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

ARTÍCULO 9º. APROBADO EN PRIMER DEBATE

Artículo 9º. Adicionar al módulo E (Características Generales) de la Gran Encuesta integrada de Hogares las siguientes variables.

1. Cargo que ocupa el encuestado o la encuestada en el empleo que desarrolla.

2. Exista una variable que permita desagregar dentro de los empleados cuáles son empleados de entidades públicas y cuáles de entidades privadas.

ARTÍCULO 10. APROBADO EN PRIMER DEBATE

Artículo 10. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

• MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

El preámbulo de nuestra Constitución Política, contiene los valores fundantes de nuestro ordenamiento jurídico, administrativo y político, entre ellos: **trabajo, justicia e igualdad**, los cuales representan, entre otros, el catálogo axiológico a partir del cual se deriva el sentido y la finalidad de las demás normas del ordenamiento jurídico las cuales pueden tener consagración explícita o no; lo importante es que sobre ellos se construya el fundamento y la finalidad de la organización política.

Constitución Política:

- Igualdad ante la ley y las autoridades (art. 13 C.P.).
- Derecho al trabajo (art. 25 C.P.).
- Igualdad y protección de la mujer (art. 43 C.P.).
- El estatuto de trabajo (art. 53 C.P.).
- Derechos humanos y derecho internacional (art. 93).
- Ampliación de derechos (art. 94).

Código Sustantivo del Trabajo:

- Objeto (art. 1º).
- Relaciones que regula (art. 3º).
- Protección al trabajo (art. 9º).
- Igualdad de los trabajadores (art.10).
- Mínimo de derechos y garantías (art.13).

f) Carácter de orden público (art.14).

g) Efecto (art. 16).

Jurisprudencia:

Sentencia SU-519/97 – MP: Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

Sentencia T-707/98 – MP: Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Sentencia T-203/00 – MP: Dr. Fabio Morón Díaz.

Sentencia T-335/00 – MP: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Sentencia T-103/02 – MP: Dr. Jaime Córdoba Triviño.

Sentencia T-757/03 – MP: Dr. Álvaro Tafur Galvis.

Sentencia T-097/06 – MP: Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

Sentencia T-977/07 – MP: Dr. Jaime Córdoba Triviño.

Sentencia C-308/96 – MP: Dr. Antonio Barrera Carbonell.

Sentencia C-598/97 – MP: Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Sentencia C-654/97 – MP: Dr. Antonio Barrera Carbonell.

Sentencia C-055/99 – MP: Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Sentencia T- 247/10 – MP: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Instrumentos Internacionales:

A) Convenio sobre igualdad de remuneración – Convenio 100 de la OIT.

Ratificado por Colombia el 07/06/63.

B) Convenio sobre Igualdad en el empleo – Convenio 111 de la OIT.

Ratificado por Colombia en el año 1969.

C) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Ley de aprobación 74/68, ratificación por Colombia 29/10/69 y entrada en vigor 23/03/76.

a) Preámbulo.

b) Igualdad del hombre y la mujer en el goce de los derechos civiles y políticos (art. 3º).

c) Igualdad ante la ley (art. 26).

D) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Ley de Aprobación 74/68, ratificación por Colombia 29/10/69 y entrada en vigor 03/01/76.

a) Preámbulo.

b) Igualdad del hombre y la mujer a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales (art. 3º).

c) Derecho al trabajo (art. 6º).

d) Goce de condiciones de trabajo equitativas (art. 7º).

E) Convención americana sobre derechos humanos.

Ley de aprobación 16/72, ratificación por Colombia 31/07/73 y entrada en vigor 18/07/78.

a) Preámbulo.

b) Igualdad ante la Ley (art. 24).

F) Protocolo adicional a la Convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”

Ley de aprobación 319/96, ratificación por Colombia 23/12/97 y entrada en vigor 16/11/99.

- a) Preámbulo.
- b) Obligación de no discriminación (art. 3°).
- c) Derecho al trabajo (art. 6°).
- d) Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (art. 7°).

G) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer

Ley de aprobación 51/81, ratificación por Colombia 19/01/82 y entrada en vigor 19/02/82.

- a) Cómo ha de entenderse el término discriminación contra la mujer (art. 1°).
- b) Eliminación de la discriminación de la mujer en la esfera del empleo – remuneración (art. 11).

H) Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belén do Pará”

Ley de aprobación 248/95, ratificación por Colombia y entrada en vigor 15/12/96.

- a) Reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y libertades consagradas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos (art. 4°).

I) Convención sobre los derechos políticos de la mujer.

Ley de aprobación 35/86, ratificación por Colombia 05/08/86 y entrada en vigor 03/11/86.

- a) Igualdad ante la Ley (Art. 4)

En reciente **Sentencia T-247/10 del 15 de abril de 2010, Magistrado ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, la Corte Constitucional frente a la discriminación por género, señaló:**

“Lo más común es que la discriminación se realice de forma indirecta y que surja cuando las reglas o prácticas tienen apariencia de realizarse con neutralidad cuando, de hecho, conduce a exclusión.

Esta discriminación indirecta a menudo existe de manera informal en las actitudes y en las prácticas y si no se combate puede llegar a perpetuarse en las organizaciones. La discriminación también puede tener raíces culturales que demanden un acercamiento individual más específico”.

Precisó además la Corte en otro de los apartes del fallo que:

“Un elemento fundamental en el análisis inicial es tener absoluta claridad respecto a que no existe prohibición absoluta para establecer diferencias en el acceso a una oportunidad laboral con base en el género del aspirante; sin embargo, debe tenerse en cuenta que esta situación involucra una diferenciación con base en uno de los criterios que tradicionalmente se han empleado para discriminar a los seres humanos y que, precisamente por la forma en que ha sido utilizado, es considerado uno de los criterios sospechosos de discriminación. Por esta razón es claro que casos en que la diferenciación tiene fundamento en el género, quien la

realiza –sea el legislador, una autoridad pública o un sujeto particular– tiene la carga de exponer una justificación que no deje lugar a dudas sobre la legitimidad del criterio empleado.

Objetivo que se cumplirá siempre que se logre demostrar i) que la medida busca o es consecuencia de fines constitucionales imperativos y ii) que los mecanismos empleados guardan una relación esencial con dicho objetivo. Sólo en estos casos estaremos ante una medida o una acción legítima dentro de los términos constitucionales y, con mayor precisión, con el principio de igualdad y los mandatos de prohibición de la discriminación por razón de sexo consagrados en los artículos 13 y 43 de la Carta Constitucional”.

Sin lugar a dudas, la motivación de la propuesta presentada es acorde a lo establecido en la Constitución y lo señalado en la jurisprudencia, pues está fundamentada en la incorporación de criterios que permitan fomentar prácticas ajustadas al principio de igualdad, que promuevan el respeto social y eliminen diferencias ilegítimas dentro de un Estado constitucional y democrático, que no se pueden tolerar porque afectan a los individuos en un aspecto que ellos no pueden definir, controlar ni determinar.

La mujer es sujeto Constitucional de especial protección y en esa medida no solo sus derechos generales sino igualmente los específicos, requieren de atención fija por parte de todo el poder público, donde se incluyen los operadores jurídicos.

Así pues, lo que doctrinalmente se ha denominado “acciones afirmativas” fue expresamente permitido en la Carta para que el legislador pudiera adoptar medidas en pro de ciertas personas o grupos, sin tener que extender el beneficio resultante a otras personas o grupos, sin que ello comportara una violación del artículo 13 de la Carta. Dichas medidas se concretan en la facultad con la que cuenta el legislador para apelar a la raza, al sexo –categorías en principio sospechosas como criterio de discriminación–, con el fin de aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esos grupos en posiciones desfavorables. Ahora bien, las medidas –por obvias razones– no pueden servir sino al fin para el cual han sido ideadas; es decir, no para marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades.

Señores y señoras Congresistas, la aprobación de este proyecto de ley será trascendental para eliminar estas prácticas discriminatorias, promoviendo la transparencia en materia laboral, garantizando la protección de derechos, que de seguir siendo desconocidos, afectarían garantías fundamentales que el Estado está en la obligación de asegurar a sus ciudadanos, sobre todo a los que históricamente han sido marginados, soslayados o discriminados como la mujer, sobre la cual la Corte Constitucional manifestó en sentencia C-371 de 2000, MP: Dr. Carlos Gaviria Díaz:

“La situación histórica de la mujer en Colombia. Una breve reseña de los cambios normativos”.

22- No hay duda alguna de que la mujer ha padecido históricamente una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familia, a la educación y al trabajo. Aun cuando hoy, por lo menos formalmente, se reconoce igualdad entre hombres y mujeres, no se puede desconocer que para ello las mujeres han tenido que recorrer un largo camino.

A este propósito de reconocimiento de la igualdad jurídica de la mujer se sumó también el constituyente de 1991. Por primera vez, en nuestro ordenamiento superior se reconoció expresamente que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades” y que “la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”.

• LA IGUALDAD SALARIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

El principio de igualdad y no discriminación ha sido incorporado a nivel de las Constituciones y en la legislación laboral en todos los países de la región. Esta última ha sido perfeccionada en diversos países que han incorporado normas específicas relativas a la prohibición de la discriminación en el trabajo en razón del sexo. A pesar de estos avances, todavía existen algunas desigualdades en perjuicio de las trabajadoras a nivel de la normativa sobre condiciones de trabajo y persisten desigualdades importantes en el terreno de la realidad laboral, tal como se verá más adelante.

En general, se reconoce que la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no puede ser conseguida solo a través de las leyes en la región latinoamericana. Esta, sin embargo, tiene un papel fundamental. De ahí la importancia de los mecanismos que garanticen su efectiva aplicación.

• Principales convenios de la OIT relativos a los derechos de las trabajadoras:

“Tanto la normativa constitucional como la legislación laboral en los países latinoamericanos registran significativos avances tendientes a consagrar el principio de la igualdad y la no discriminación por razones de sexo, lográndose un importante reconocimiento de la igualdad formal. Subsisten en algunos países ciertas disposiciones que contradicen este principio. En general discriminación en la práctica constituye el mayor problema.

*Se percibe una clara tendencia a derogar las normas discriminatorias en perjuicio de la mujer en materias de acceso al empleo o su desempeño, el tipo de empleos disponibles para ellas, las jornadas de trabajo y, en general, todos los aspectos de las condiciones de trabajo. A su vez, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres es abordada de manera formal e insuficiente por casi todas las legislaciones. Conveniría hacer un seguimiento a la nueva normativa promulgada en Ecuador, basada en el principio de igual salario por trabajo de igual valor”.*²

Ratificación en los países de América Latina

País	Convenio 100 - Igualdad de remuneración	Convenio 111-Igualdad en el empleo
Argentina	1956	1968
Bolivia	1973	1977
Brasil	1957	1965
Chile	1971	1971
Colombia	1963	1969
Ecuador	1957	1962
Panamá	1958	1966
Perú	1960	1970
Venezuela	1982	1971
* Total suscritores	Convenio 100: 20 países -	Convenio 111: 22 países.

² Organización Internacional del Trabajo - OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe - EQUITAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN AMÉRICA LATINA. AVANCES Y DESAFÍOS 5 AÑOS DESPUÉS DE BEIJING – págs. 57-59.

Estos convenios de la OIT se incorporaron al bloque de constitucionalidad por medio del examen estricto que sostuvo sobre ellos la Corte Constitucional.

Nos vemos en la obligación de argumentar, que a dicho bloque en Colombia sólo se incorporan aquellas normas internacionales del trabajo que reúnan las dos condiciones sine qua non, exigidas por el artículo 93 de la Constitución Política:

- i) Normas que contengan derechos humanos,
- ii) Que además prohíban su limitación durante los estados de excepción.

A nuestro juicio, estas dos condiciones las reúnen muy pocos convenios. Concretamente, para nuestro caso los convenios 100 (igualdad de remuneración entre hombre y mujeres por un trabajo de igual valor), 111 (discriminación en empleo y ocupación), entre otros que hacen parte de la Declaración de la OIT (1998) sobre los derechos fundamentales en el trabajo.

En Suramérica ya hay experiencias como la de Chile que ante esta realidad, han entrado a promover la abolición de estas prácticas de discriminación salarial a través de la expedición de herramienta legislativas como la ley 20348 (publicada el 19/06/ de 2009), que nos ha aportado elementos a incorporar por lo garantistas, en nuestro ordenamiento jurídico interno.

Otro hecho en relación y llamativo es que para el 5 de julio de 2010, la Comisión Europea, informaba al mundo en su portal de Internet que en los Estados de la unión las mujeres ganan un 18% menos que los hombres y que dicha diferencia apenas se ha reducido en los últimos 15 años, pero que en algunos países incluso ha aumentado.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres en España es de las más altas de la UE y ello a pesar de que el artículo 14 de la Constitución Española prohíbe expresamente, entre otras, la discriminación por razón de sexo; el artículo 35.1 consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; y el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación empresarial de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

En virtud de ello y de la presencia de estas prácticas en países como Alemania, Francia, etc., la comunidad europea viene adelantando una lucha frontal contra la misma, pues la discriminación salarial lejos tiende a permanecer.

Como antecedente europeo se tiene la existencia de una Directiva de Igualdad de Retribución expedida en 1975, que prohibió toda discriminación por razón de sexo que tenga que ver con el conjunto de elementos y condiciones de las retribuciones. En especial, en donde se utilice un sistema de clasificación de trabajo para determinar el salario, este debe estar basado en los mismos criterios para hombres y mujeres, y debe estar redactado de manera tal que excluya cualquier discriminación por razón de sexo.

Este y otros instrumentos declaran que es ilegal discriminar a las mujeres en el mercado laboral y pagarles salarios inferiores a los hombres cuando desempeñen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

IV. CONSIDERACIONES Y MODIFICACIONES AL ARTICULADO PROPUESTAS POR LA COMISIÓN DE PONENTES

Aun cuando la igualdad formal entre los sexos se ha ido incorporando paulatinamente al ordenamiento jurídico colombiano, lo cierto es que la igualdad sustancial todavía continúa siendo una meta, tal y como lo ponen de presente las estadísticas que a continuación se incluyen.

Para entender la dimensión del concepto de “*igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia*” es necesario no solo revisar el sentido mismo de los indicadores o las estadísticas de la población ocupada, desocupada, inactiva o subempleada, sino también las estructuras políticas laborales desde la relación de poder, desde el punto de vista de la geografía social, económica y política.

Con el propósito de contribuir eficazmente a la lógica de la equidad basada en los derechos, se aduce la necesidad de combatir la discriminación³ de que son objeto las mujeres en el mundo del trabajo como una cuestión de derechos humanos fundamentales y de justicia. Es por esto que las suscritas ponentes, luego de analizar detalladamente el articulado aprobado por la Honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, considerar las observaciones realizadas por los intervinientes en el debate realizado, y escuchar las recomendaciones realizadas por el Ministerio de la Protección Social y la Secretaría Alterna y de la Mujer del Partido Conservador Colombiano, consideramos necesario introducir una serie de modificaciones, las cuales detallamos a continuación:

Respecto al artículo 1º: propendiendo por la mejor construcción del objetivo del presente proyecto de ley y atendiendo las sugerencias realizadas en sesión al primer debate en la Comisión Séptima por los Honorables Congresistas, integrantes de esa célula legislativa, proponemos incluir la noción “*la mano de obra de*” refiriéndonos a las labores desarrolladas por ambos sexos y eliminando “cuando desempeñan el mismo empleo, labor o cargo con idénticas funciones”.

Artículo 1º. Objetivo. La presente ley tiene como objetivo impedir y combatir la diferenciación retributiva laboral, sin causa justificada entre *la mano de obra de* hombre y mujer ~~cuando desempeñan el mismo empleo, labor o cargo con idénticas funciones~~ por trabajo de igual valor.

Respecto al artículo 2º: al buscarse la modificación del artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, considera el Ministerio de la Protección Social que:

“... el artículo 13 de la Constitución Política es suficiente para hacer exigible la no discriminación por razones de sexo, es decir, el artículo 10 del CST al hacer referencia a aspectos específicos que pueden implicar una violación al principio de igualdad, busca enfatizar los aspectos que están estrictamente relacionados con el ámbito laboral, aspectos que incluyen implícitamente las prohibiciones de discriminación establecidas por la Constitución por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

³ En virtud del artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111, el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En cuanto a esta observación, reflexiona este equipo de ponentes que como bien lo ha fijado la honorable Corte Constitucional al referirse a **Permisión de tratos normativos diferenciados como fundamento de acciones afirmativas o discriminaciones positivas**, dado que la prohibición de trato normativo diferenciado por razón de sexo que a constitución prohíbe es aquel que es desfavorable, es decir, que para los efectos de este artículo se encuentra necesario y ajustado a la creciente vertiente de reconocimiento de igualdad y protección reforzada a las mujeres.

Sentencia C-534/05, Magistrado Ponente: Dr. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO:

(...)

“30. La prohibición expresa de discriminación por razón de sexo de la cláusula de igualdad contempla igualmente una excepción. Esta consiste en que el trato normativo diferenciado por razón de sexo que la Constitución prohíbe es aquel que es desfavorable. Pues, al tenor de los incisos 2º y 3º del mismo artículo 13 y del artículo 43 superior, dicha prohibición convive en nuestro sistema jurídico junto con el deber de proteger—dictando las medidas necesarias para ello— reforzada y especialmente a las mujeres. Lo que hace viable que a partir de la Constitución no sólo se permita sino que se obligue a un trato diferenciado por parte de la ley y las autoridades a las mujeres, para favorecerlas. De este criterio, surge de la posibilidad—y en ocasiones la obligación— de implementar normas sobre la base de criterios discriminatorios con el fin de favorecer a grupos que son objeto de protección especial (acciones afirmativas).

Por lo anterior, para la Corte ha sido claro que el trato diferenciado entre hombres y mujeres por parte del derecho y de las autoridades sólo es posible cuando dicho trato se configura como una medida a favor de estas, y siempre que no tenga como trasfondo una supuesta protección que se sustente en la asunción de la mujer dentro de los roles tradicionales a los cuales se ha visto sometida históricamente. Esto es que no implique una discriminación indirecta”. Negrillas fuera de texto original.

Dado lo anterior, no se encuentra a lugar la observación presentada, pues se encuentra necesaria y conveniente la modificación del artículo 10 del CST en lo que al criterio de “sexo” y “género” se refiere, sin encontrarlo repetitivo.

Respecto al artículo 3º: Consideramos necesario la inclusión dentro de este artículo correspondiente a definiciones, la enunciación de la definición de remuneración tal como se entiende en los convenios 100 y 111 de la OIT, que fundamentan este proyecto de ley.

Igualmente, se propone la modificación de los términos salarial por remuneración, y se incluye la noción “*por trabajo de igual valor*” quedando el texto del artículo en armonía con principios fundamentales del derecho laboral como lo es la remuneración por trabajo igual del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, quedando el artículo 3º de la siguiente forma:

Artículo 3º. Definiciones.

Remuneración: Salario ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, a la trabajadora o trabajador.

Discriminación salarial directa por razón del sexo: Situación en la que se encuentra una persona, que sea,

haya sido o pudiera ser tratada en materia **de remuneración salarial**; de manera menos favorable que otra en situación comparable, expresa o tácitamente en razón a su sexo.

Discriminación salarial indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una norma, política, criterio o práctica laboral presuntamente neutra e impersonal, genere efectos desproporcionados en materia **de remuneración salarial por trabajo de igual valor**, en una persona de un sexo en particular con respecto a personas del otro sexo.

Exceptúese las situaciones en que por razones estrictas, **mente** constitucionales y legales, esté justificado de manera objetiva para el logro de un fin legítimo que demuestre la necesidad de su aplicación para alcanzarlo y que no constituya discriminación por género.

Respecto al artículo 4º: los factores de valoración también fueron protagonistas de un álgido e interesante debate dentro de la comisión y concluyendo que se deben ajustar a las condiciones reales de los y las trabajadoras.

Artículo 4º. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia de pago **remuneración** de salario igual; por trabajo **de** igual **valor** para hombres y mujeres los siguientes:

- a) La **naturaleza de la** actividad concreta a realizar.
- b) **acceso a los medios de formación profesional**
- c) **condiciones en la admisión en el empleo**
- a)d) **condiciones de trabajo**
- b) Las categorías conforme a la actividad o trabajo realizado.
- e) La naturaleza precisa de los conocimientos requeridos para ocupar el cargo o desarrollar la labor y para evaluar la preparación del trabajador;
- d) La determinación del nivel profesional cuando el cargo lo amerite
- e) Establecer la cantidad y calidad del trabajo asignado a la categoría;
- f) La jornada establecida previamente: horario de trabajo, horas extras, trabajos dominicales o festivos;
- g)e) Las condiciones de eficiencia, cantidad y calidad de las labores a realizar: **La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.**
- h) El desempeño del mismo cargo y labores.
- i) La denominación del puesto de trabajo.
- j) La antigüedad en el cargo.
- k)f) Otros complementos salariales.

Parágrafo 1º: Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto **el Ministerio de la Protección Social y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, el Ministerio de la Protección Social, desarrollaran por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.**

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 2º3º: El incumplimiento a la implementación de los criterios **establecidos en el decreto reglamentario**, como factores de valoración salarial aquí establecidos por parte del empleador dará lugar a multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio de la Protección Social, 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.

Respecto al artículo 5º: se propone la eliminación de la palabra "*transparencia retributiva*", dado que partimos de la buena fe del empleador y por lo tanto será cambiada por la "*remuneración*" siendo esta la más adecuada a la hora de realizar la retribución por el trabajo realizado. Igualmente, incluimos el principio de "*por trabajo de igual valor*" para así lograr la conexión obligada entre este proyecto y la normatividad del Código Sustantivo Laboral.

Se elimina la condición "*con más de 50 trabajadores*" dado que a consideración de los honorables Congresistas de la Comisión Séptima, de esta corporación, no se encontraron razones de peso para limitar la obligación del registro, más aun cuando contamos con una economía de mercado de microempresas, las cuales son las que aportan el mayor índice de empleo formal e informal. Y es precisamente por lo anterior que se considera necesario su ampliación al sector público y privado.

En cuanto al parágrafo se consideró conveniente, por tiempos de vigencias, que los informe los presente el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, "al inicio de cada legislatura" coincidiendo esto con el numeral 3º del artículo 135 de la Constitución Política de 1991 y de acuerdo con el numeral 4º del artículo 254 de la Ley 5a. de 1992 sobre los informes que se deben presentar al Congreso.

Artículo 5º. Registro. Con el fin de garantizar la transparencia retributiva **remuneración en materia laboral por trabajo de igual valor**, las empresas, **tanto del sector público y privado**, con más de 50 trabajadores tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y asignación **salario** laboral. Este último concepto deberá ser desagregado por clase o tipo de retribución **remuneración** económica que perciba el (la) **trabajador o empleada trabajadora** por su labor.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio de la Protección Social, 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.

Parágrafo 1º. **Al inicio de cada legislatura** año, el Gobierno Nacional, **a través de la autoridad que delegue**, le presentará a **las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República** un informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, salario 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.

La información deberá incluir **al la totalidad del personal al servicio de la empresa o entidad independiente de la naturaleza de la vinculación**, fijo, temporal, así como a quienes trabajan a tiempo parcial y a domicilio.

Respecto al artículo 6°: tal como lo señala el Ministerio de la Protección Social, en su concepto radicado el 20 de octubre:

“...la mejor fórmula para que el Ministerio realice la labor de auditoría, en lugar de una Comisión interna, es que sea suficiente con que el funcionario encargado de realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de las normas que sean finalmente aprobadas, pueda imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 del CST, subrogado por el artículo 40 Decreto-ley 2351 de 1965 y este a su vez por el artículo 97 de la Ley 50 de 1990”.

Por lo anterior, y atendiendo esta atinada observación, se propone la modificación del artículo 6° del presente proyecto en este sentido:

Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio de la Protección Social 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.

Para los fines del cumplimiento de esta disposición, **el funcionario encargado por el Ministerio de 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.** Ministerio implementará dentro de su actual estructura administrativa una comisión de seguimiento empresarial en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres:

Parágrafo 1. Se prohíbe invocar la libertad contractual de las partes, en la relación laboral, para sustentar las prácticas discriminatorias **en materia de remuneración con diferenciación retributiva salarial por trabajo de igual valor sin causa justificada.**

El resto del articulado quedará igual.

V. BENEFICIOS EN TÉRMINOS DE VALORES PARA LA MUJER

Además de ayudar a crear una sociedad más equivalente, el acabar con las diferencias salariales entre las mujeres y hombres es beneficioso para los negocios y la economía de los países que acogen este tipo de legislaciones. La igualdad entre las mujeres y los hombres es un factor decisivo para la creación de empleos de calidad. La introducción de una perspectiva de género puede ayudar a las empresas a:

- Cautivar, contratar y conservar a los mejores empleados indistintamente de su género;
- Crear un entorno laboral positivo y efectivo para las metas de los empleadores, al igual que permite ganarse la confianza de sus empleados.
- Obtener el mayor beneficio de los recursos humanos y desarrollar altos niveles de productividad y competitividad.
- Beneficiarse de una imagen pública más favorable y un mayor progreso empresarial, al igual que un mercado más amplio y satisfecho.
- El propósito de finalizar con las diferencias salariales entre mujeres y hombres amplifica el nivel de rentabilidad en todos los sectores de la economía.
- Un mejor aprovechamiento de las aptitudes de las mujeres les permitirá contribuir mejor a la economía en todos sus sectores.

- El acabar con las desigualdades salariales entre mujeres y hombres promueve la justicia social, la igualdad de oportunidades y la inclusión al mercado laboral real, al igual que puede contribuir a crear una sociedad más equivalente y responsable con sus integrantes.

- La valoración del trabajo y de las aptitudes de las mujeres motivará su rendimiento y aumentará su independencia económica.

En términos de valores, esta iniciativa persigue llevar **JUSTICIA** a las Mujeres de Colombia, como una garantía para el ejercicio pleno de sus derechos en materia laboral, que permitirá de manera eficaz, garantizarles el reconocimiento salarial en condiciones de equidad, a través de la consagración de factores de valoración que aseguren el cumplimiento de este valor.

VI. PROPOSICIÓN

Bajo las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, es que nos permitimos rendir informe de **ponencia favorable** para segundo debate en la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, y respetuosamente sugerimos a los y las Honorables Representantes, que se apruebe la siguiente proposición:

Dese segundo debate en Cámara al Proyecto de ley número 015 de 2010 Cámara, *por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones*” de acuerdo con el texto propuesto que se adjunta.

De las honorables Congresistas,

Marta Cecilia Ramírez Orrego, Diela Liliana Benavides Solarte, Ponentes Representantes a la Cámara.

PLIEGO DE MODIFICACIONES AL PROYECTO DE LEY 015 DE 2010 CÁMARA

por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones.

• Artículo 1°.

ARTÍCULO APROBADO EN COMISIÓN	ARTÍCULO PROPUESTO PARA 2° DEBATE
Artículo 1°. Objetivo. La presente ley tiene como objetivo impedir y combatir la diferenciación retributiva laboral, sin causa justificada entre hombre y mujer cuando desempeñan el mismo empleo, labor o cargo con idénticas funciones.	Artículo 1°. Objetivo. La presente ley tiene como objetivo impedir y combatir la diferenciación retributiva laboral, sin causa justificada entre la mano de obra de hombre y mujer por trabajo de igual valor.

• Artículo 2°. Queda igual:

Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica, económica y salarial, entre los trabajadores y las trabajadoras por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, edad, género o sexo salvo las excepciones establecidas por la Ley.

• Artículo 3°.

ARTÍCULO APROBADO EN COMISIÓN	ARTÍCULO PROPUESTO PARA 2° DEBATE
<p>Artículo 3°. Definiciones.</p> <p>Discriminación salarial directa por razón del sexo: Situación en la que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada en materia salarial, de manera menos favorable que otra en situación comparable, expresa o tácitamente en razón a su sexo.</p> <p>Discriminación salarial indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una norma, política, criterio o práctica laboral presuntamente neutra e impersonal, genere efectos desproporcionados en materia salarial, en una persona de un sexo en particular con respecto a personas del otro sexo.</p> <p>Exceptúese las situaciones en que por razones estrictamente constitucionales y legales, esté justificado de manera objetiva para el logro de un fin legítimo que demuestre la necesidad de su aplicación para alcanzarlo y que no constituya discriminación por género.</p>	<p>Artículo 3°. Definiciones.</p> <p>Remuneración: Salario ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, a la trabajadora o trabajador.</p> <p>Discriminación salarial directa por razón del sexo. Situación en la que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada en materia de remuneración, de manera menos favorable que otra en situación, expresa o tácita en razón a su sexo.</p> <p>Discriminación salarial indirecta por razón de sexo. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una norma, política, criterio o práctica laboral presuntamente neutra e impersonal, genere efectos desproporcionados en materia de remuneración por trabajo de igual valor, en una persona de un sexo en particular con respecto a personas del otro sexo.</p> <p>Exceptúese las situaciones en que por razones estrictas, constitucionales y legales, esté justificado de manera objetiva para el logro de un fin legítimo que demuestre la necesidad de su aplicación para alcanzarlo y que no constituya discriminación por género.</p>

• Artículo 4°.

ARTÍCULO APROBADO EN COMISIÓN	ARTÍCULO PROPUESTO PARA 2° DEBATE
<p>Artículo 4°. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia de pago de salario igual, por trabajo igual para hombres y mujeres los siguientes:</p> <p>a) La actividad concreta a realizar.</p> <p>b) Las categorías conforme a la actividad o trabajo realizado.</p> <p>c) La naturaleza precisa de los conocimientos requeridos para ocupar el cargo o desarrollar la labor y para evaluar la preparación del trabajador.</p> <p>d) La determinación del nivel profesional cuando el cargo lo amerite</p> <p>e) Establecer la cantidad y calidad del trabajo asignado a la categoría;</p> <p>f) De fijarse mayor salario a categorías similares, se deben indicar, ante el inspector de trabajo para que lo avale, las razones objetivas por las que se establece esta diferenciación, las cuales deberán estar</p>	<p>Artículo 4°. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia de remuneración, por trabajo de igual valor para hombres y mujeres los siguientes:</p> <p>a) La naturaleza de la actividad a realizar.</p> <p>b) acceso a los medios de formación profesional</p> <p>c) condiciones en la admisión en el empleo</p> <p>d) condiciones de trabajo</p> <p>e) la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación</p> <p>f) Otros complementos salariales.</p> <p>Parágrafo 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto el Ministerio de la Protección Social y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996,</p>

fundadas en las capacidades, competencias laborales, calificaciones, idoneidad, responsabilidad del empleo o las necesidades de productividad que requiera la empresa.

g) La jornada establecida previamente: horario de trabajo; horas extras, trabajos dominicales o festivos;

h) Las condiciones de eficiencia, cantidad y calidad de las labores a realizar.

i) El desempeño del mismo cargo y labores.

j) La denominación del puesto de trabajo.

k) La antigüedad en el cargo.

l) Otros complementos salariales.

Parágrafo 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto el Ministerio de la Protección Social 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 2°. El incumplimiento a la implementación de los criterios como factores de valoración salarial aquí establecidos por parte del empleador, dará lugar a multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio de la Protección Social, 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 5°.

ARTÍCULO APROBADO EN COMISIÓN	ARTÍCULO PROPUESTO PARA 2° DEBATE
<p>Artículo 5°. Registro. Con el fin de garantizar la transparencia retributiva en materia laboral, las empresas con más de 50 trabajadores tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y asignación laboral. Este último concepto deberá ser desagregado por clase o tipo de retribución económica que perciba el (ta) empleada por su labor.</p> <p>El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio de la Protección Social, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena.</p>	<p>Artículo 5°. Registro. Con el fin de garantizar la remuneración por trabajo de igual valor, 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 salario. Este último concepto deberá ser desagregado por clase o tipo de remuneración que perciba el trabajador o trabajadora por su labor.</p> <p>El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio de la Protección Social, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena.</p>

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 hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio de la Protección Social, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena.

<p>Parágrafo 1°. Cada año, el Gobierno Nacional le presentará al Congreso un informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, salario 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.</p> <p>La información deberá incluir al personal fijo, temporal, así como a quienes trabajan a tiempo parcial y a domicilio.</p>	<p>Parágrafo. <u>Al inicio de cada legislatura</u>, el Gobierno Nacional, <u>a través de la autoridad que delegue</u>, presentará a <u>las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República</u> informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, salario 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.</p> <p>La información debe incluir <u>la totalidad del personal al servicio de la empresa o entidad independiente de la naturaleza de la vinculación</u>.</p>
--	---

• Artículo 6°.

ARTÍCULO APROBADO EN COMISIÓN	ARTÍCULO PROPUESTO PARA 2° DEBATE
<p>Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio de la Protección Social 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.</p> <p>Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el Ministerio implementará dentro de su actual estructura administrativa una comisión de seguimiento empresarial en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres.</p> <p>Parágrafo 1°. Se prohíbe invocar la libertad contractual de las partes, en la relación laboral, para sustentar las prácticas discriminatorias con diferenciación retributiva salarial sin causa justificada.</p>	<p>Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio de la Protección Social 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.</p> <p>Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el <u>funcionario encargado por el Ministerio de 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</u>.</p> <p>Parágrafo. Se prohíbe invocar la libertad contractual de las partes, en la relación laboral, para sustentar las prácticas discriminatorias <u>en materia de remuneración por trabajo de igual valor</u>.</p>

• Artículo 7°: Queda igual:

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

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 este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Parágrafo. En materia de remuneración el empleador deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.

Las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor deberán estar enmarcadas dentro de los

factores de valoración salarial y basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.

Artículo 8°. Queda igual:

Artículo 8°. El artículo 5° de la Ley 823 de 2003 quedará así:

Artículo 5°. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.

3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.

4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.

5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.

6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.

7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

• Artículo 9°. Queda igual:

Artículo 9°. Adicionar al módulo E (Características Generales) de la Gran Encuesta integrada de Hogares las siguientes variables.

1. Cargo que ocupa el encuestado o la encuestada en el empleo que desarrolla.

2. Exista una variable que permita desagregar dentro de los empleados cuáles son empleados de entidades públicas y cuáles de entidades privadas.

• Artículo 10. Queda igual:

Artículo 10. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

De los y las honorables Congressistas,

Marta Cecilia Ramírez Orrego, Diela Liliana Benavides Solarte, Ponentes Representantes a la Cámara.

**TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO
DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO
015 DE 2010 CÁMARA**

por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objetivo.* La presente ley tiene como objetivo impedir y combatir la diferenciación retributiva laboral, sin causa justificada entre la mano de obra de hombre y mujer por trabajo de igual valor.

Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica, económica y salarial, entre los trabajadores y las trabajadoras por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, edad, género o sexo salvo las excepciones establecidas por la Ley.

Artículo 3°. *Definiciones.*

Remuneración: Salario ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, a la trabajadora o trabajador.

Discriminación salarial directa por razón del sexo: Situación en la que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada en materia de remuneración, de manera menos favorable que otra en situación, expresa o tácita en razón a su sexo.

Discriminación salarial indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una norma, política, criterio o práctica laboral presuntamente neutra e impersonal, genere efectos desproporcionados en materia de remuneración por trabajo de igual valor, en una persona de un sexo en particular con respecto a personas del otro sexo.

Exceptúese las situaciones en que por razones estrictas, constitucionales y legales, esté justificado de manera objetiva para el logro de un fin legítimo que demuestre la necesidad de su aplicación para alcanzarlo y que no constituya discriminación por género.

Artículo 4°. *Factores de valoración salarial.* Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia de remuneración, por trabajo de igual valor para hombres y mujeres 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 efectos de garantizar lo aquí dispuesto en el Ministerio de la Protección Social 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 hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio de la Protección Social, 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 5°. *Registro.* Con el fin de garantizar la remuneración por trabajo de igual valor, 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 salario. Este último concepto deberá ser desagregado por clase o tipo de remuneración que perciba el trabajador o trabajadora por su labor.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio de la Protección Social, 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.

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, salario 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.

La información debe incluir la totalidad del personal al servicio de la empresa o entidad independiente de la naturaleza de la vinculación.

Artículo 6°. *Auditorías.* El Ministerio de la Protección Social 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.

Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio de 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. Se prohíbe invocar la libertad contractual de las partes, en la relación laboral, para sustentar las prácticas discriminatorias en materia de remuneración por trabajo de igual valor.

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

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 este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2°. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Parágrafo. En materia de remuneración el empleador deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.

Las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor deberán estar enmarcadas dentro de los factores de valoración salarial y basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.

Artículo 8°. El artículo 5° de la Ley 823 de 2003 quedará así:

Artículo 5°. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

8. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

9. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.

10. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.

11. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.

12. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.

13. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.

14. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

Artículo 9°. Adicionar al módulo E (Características Generales) de la Gran Encuesta integrada de Hogares las siguientes variables.

1. Cargo que ocupa el encuestado o la encuestada en el empleo que desarrolla.

2. Exista una variable que permita desagregar dentro de los empleados cuáles son empleados de entidades públicas y cuáles de entidades privadas.

Artículo 10. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

De los y las honorables Congresistas,

Marta Cecilia Ramírez Orrego, Diela Lilianna Benavides Solarte, Ponentes, Representantes a la Cámara.

TEXTO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 015 DE 2010 CÁMARA, APROBADO EN LA SESIÓN DEL DÍA 14 DE SEPTIEMBRE DE 2010 EN LA COMISIÓN SÉPTIMA DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES

por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones.

El Congreso de la República de Colombia

LEGISLA:

Artículo 1°. *Objetivo.* La presente ley tiene como objetivo impedir y combatir la diferenciación retributiva laboral, sin causa justificada entre hombre y mujer cuando desempeñan el mismo empleo, labor o cargo con idénticas funciones.

Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica, económica y salarial, entre los trabajadores y las trabajadoras por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, **edad**, género o sexo salvo las excepciones establecidas por la Ley.

Artículo 3°. *Definiciones.*

Discriminación salarial directa por razón del sexo: Situación en la que se encuentra una persona, que sea, haya sido o pudiera ser tratada en materia salarial, de manera menos favorable que otra en situación comparable, expresa o tácitamente en razón a su sexo.

Discriminación salarial indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una norma, política, criterio o práctica laboral presuntamente neutra e impersonal, genere efectos desproporcionados en materia salarial, en una persona de un sexo en particular con respecto a personas del otro **sexo**.

Exceptúese las situaciones en que por razones estrictamente constitucionales y legales, esté justificado de manera objetiva para el logro de un fin legítimo que demuestre la necesidad para su aplicación para alcanzarlo y que no constituya discriminación por género.

Artículo 4°. *Factores de valoración salarial:* Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia de pago de salario igual, por trabajo igual para hombres y mujeres los siguientes:

a) La actividad concreta a realizar.

b) Las categorías conforme a la actividad o trabajo realizado.

c) La naturaleza precisa de los conocimientos requeridos para ocupar el cargo o desarrollar la labor y para evaluar la preparación del trabajador;

d) La determinación del nivel profesional cuando el cargo lo amerite

e) Establecer la cantidad y calidad del trabajo asignado a la categoría;

f) De fijarse mayor salario a categorías similares, se deben indicar, ante el inspector de trabajo para que lo avale, las razones objetivas por las que se establece esta diferenciación, las cuales deberán estar fundadas en las

capacidades, competencias laborales, calificaciones, idoneidad, responsabilidad del empleo o las necesidades de productividad que requiera la empresa.

g) La jornada establecida previamente: horario de trabajo, horas extras, trabajos dominicales o festivos;

h) Las condiciones de eficiencia, cantidad y calidad de las labores a realizar.

i) El desempeño del mismo cargo y labores.

j) La denominación del puesto de trabajo.

k) La antigüedad en el cargo.

l) Otros complementos salariales.

Parágrafo 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto el Ministerio de la Protección Social 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 2°. El incumplimiento a la implementación de los criterios como factores de valoración salarial aquí establecidos por parte del empleador, dará lugar a multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. **El Ministerio de la Protección Social, 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 5°. *Registro.* Con el fin de garantizar la transparencia retributiva en materia laboral, las empresas con más de 50 trabajadores tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y asignación laboral. Este último concepto deberá ser desagregado por clase o tipo de retribución económica que perciba el (la) empleada por su labor.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes. **El Ministerio de la Protección Social, 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.**

Parágrafo 1°. Cada año, el Gobierno Nacional le presentará al Congreso un informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, salario 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.

La información deberá incluir al personal fijo, temporal, así como a quienes trabajan a tiempo parcial y a domicilio.

Artículo 6°. *Auditorías.* El Ministerio de la Protección Social 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.

Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el Ministerio implementará dentro de su actual estructura administrativa una comisión de seguimiento empresarial en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Parágrafo 1°. Se prohíbe invocar la libertad contractual de las partes, en la relación laboral, para sustentar las prácticas discriminatorias con diferenciación retributiva salarial sin causa justificada.

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

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 este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Parágrafo 1°. En materia de remuneración el empleador deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor.

Las diferencias en las remuneraciones en trabajos de igual valor deberán estar enmarcadas dentro de los factores de valoración salarial y basadas en criterios distintos de las características y naturaleza del trabajo que se realiza.

Artículo 8°. Artículo Nuevo. El artículo 5°. De la Ley 823 de 2003 quedará así:

Artículo 5°. Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a **trabajo de igual valor**. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.

3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.

4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.

5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.

6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.

7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

Artículo 9°. Adicionar al módulo E (Características Generales) de la Gran Encuesta Integrada de Hogares las siguientes variables.

1. Cargo que ocupa el encuestado o la encuestada en el empleo que desarrolla.

2. Exista una variable que permita desagregar dentro de los empleados cuáles son empleados de entidades públicas y cuáles de entidades privadas.

Artículo 10. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

Cordialmente,

Marta Cecilia Ramírez Orrego, Diela Liliana Benavides Solarte, Ponentes, Representantes a la Cámara.

SUSTANCIACIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 015 DE 2010 CÁMARA

por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones.

El Proyecto de ley 015 de 2010, fue radicado en la Comisión el día 28 de julio de 2010. La Mesa Directiva de esta Comisión designó como Ponentes para primer debate del Proyecto de Ley en mención a las honorables Representantes Martha Cecilia Ramírez Orrego y Diela Liliana Benavides Solarte.

El Proyecto en mención fue publicado en la *Gaceta del Congreso* número 451 de 2010 Cámara y la ponencia para primer debate de Cámara, en la *Gaceta del Congreso* número 556 de 2010. El Proyecto de ley número 015 de 2010 Cámara fue anunciado en la sesión del día 7 de septiembre de 2010, Acta número 5.

En la Sesión Ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes del día 8 de septiembre de 2010, de conformidad con las prescripciones constitucionales y legales, especialmente las contenidas en la Ley 5ª de 1992 (Reglamento del Congreso), se dio inicio a la discusión del **Proyecto de ley número 015 de 2010 Cámara, por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones**. Honorables Senadores *Alexandra Moreno Piraquive, Manuel A. Virgüez Piraquive, Carlos Alberto Baena López* y la honorable Representante *Gloria Stella Díaz Ortiz*.

El día 8 de septiembre de 2010 el honorable Representante Holger Díaz Hernández, presenta una proposición para nombrar una subcomisión que dice: **Nómbrese una subcomisión para el estudio pertinente antes de ser enviada a plenaria, para hacer las modificaciones pertinentes al articulado del Proyecto de ley 015 de 2010 Cámara**, la cual es aprobada por unanimidad, con votación positiva de 17 honorables Representantes. En sesión del día 8 de septiembre de

2010, es aprobada la proposición con que termina el informe de ponencia y continúa el desarrollo del Proyecto de ley. El día 14 de septiembre de 2010. La subcomisión presenta el texto propuesto del Proyecto de ley 015 de 2010 Cámara y una vez leída la proposición con la que termina el estudio de ponencia para primer debate y con el pliego de modificaciones firmada por las honorables Representantes Diela Liliana Benavides Solarte y Martha Cecilia Ramírez Orrego es aprobada por unanimidad con votación de 18 honorables Representantes.

La Presidencia de la Comisión somete a consideración y aprobación el articulado del Proyecto de ley número 015 de 2010 Cámara, elaborado por la subcomisión para primer debate, que consta de (10) diez artículos, se aprobó votar en bloque por unanimidad, con votación positiva de 14 honorables Representantes.

Posteriormente se somete a consideración el título de la iniciativa el cual fue aprobado de la siguiente manera *por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones* con votación positiva de 14 honorables Representantes. Igualmente la Presidente pregunta a los honorables Representantes si quieren que este Proyecto de Ley tenga segundo debate y contestan afirmativamente siendo designadas como Ponentes para segundo debate las honorables Representantes Martha Cecilia Ramírez Orrego y Diela Liliana Benavides Solarte. La Secretaria deja constancia que este proyecto de ley fue votado por la mayoría que la ley establece.

La relación completa de la aprobación en primer debate del **Proyecto de ley número 015 de 2010 Cámara, por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen otras disposiciones** consta en el Acta número 7 del (14-09-2010) catorce de septiembre de 2010 de la Sesión Ordinaria del Primer Periodo de la Legislatura 2010-2011.

La Presidenta,

Diela Liliana Benavides Solarte.

La Vicepresidenta,

Alba Luz Pinilla Pedraza.

El Secretario Comisión Séptima,

Rigo Armando Rosero Alvear.