



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XX - N° 984

Bogotá, D. C., jueves, 15 de diciembre de 2011

EDICIÓN DE 12 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

INFORME DE CONCILIACIÓN

INFORME DE CONCILIACIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 279 DE 2011 SENADO, 015 DE 2010 CÁMARA

por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., diciembre 15 de 2011

Doctores

JUAN MANUEL CORZO ROMÁN

Presidente del Senado de la República

SIMÓN GAVIRIA MUÑOZ

Presidente de la Cámara de Representantes

Ciudad

Referencia: Informe de Conciliación al Proyecto de ley número 279 de 2011 Senado, 015 de 2010 Cámara

Respetados Presidentes.

En cumplimiento de la honrosa designación que nos han hecho las Mesas Directivas del honorable Senado de la República y de la honorable Cámara de Representantes para conciliar las diferencias entre los textos aprobados por la Plenaria del ho-

norable Senado de la República y en la Plenaria de la honorable Cámara de Representantes del Proyecto de ley número 279 de 2011 Senado, 015 de 2010 Cámara, *por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.*

INFORME DE CONCILIACIÓN

De acuerdo con el mandato del artículo 161 de la Constitución Nacional y artículo 186 de la Ley 5ª de 1992, la Comisión de Conciliación dirimió las controversias existentes entre los textos aprobados por las Plenarias del honorable Senado de la República y de la Honorable Cámara de Representantes, de la siguiente manera:

- Acogiendo el título y los artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º y 9º aprobados por Senado.
- Respecto de los artículos 8º, y 10 se acogen los textos aprobados en Cámara.

Por el honorable Senado de la República,

Edinson Delgado Ruiz, Carlos Alberto Baena,
Senadores de la República.

Por la honorable Cámara de Representantes,

Marta Cecilia Ramírez Orrego, Gloria Stella Díaz Ortiz, Representantes a la Cámara.

TEXTO APROBADO SENADO	TEXTO APROBADO CÁMARA	TEXTO CONCILIADO	OBSERVACIONES
<p>Título</p> <p><i>“por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.</i></p>	<p>Título</p> <p><i>“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”.</i></p>	<p>Título</p> <p><i>“por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”.</i></p>	<p>Se acoge el texto del título aprobado en Senado, eliminando la expresión “Cualquier forma” por encontrarse repetida y generar redundancia.</p>
<p>Artículo 1°. <i>Objeto. <u>La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.</u></i></p>	<p>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.</p>	<p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado</p>
<p>Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>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, en consecuencia, <u>queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.</u></p>	<p>Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>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, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado</p>

TEXTO APROBADO SENADO	TEXTO APROBADO CÁMARA	TEXTO CONCILIADO	OBSERVACIONES
<p>Artículo 3°. Definiciones. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: <u>Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.</u> Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: <u>Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo.</u></p>	<p>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.</p>	<p>Artículo 3°. Definiciones. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo. Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo.</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado</p>
<p>Artículo 4°. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:</p> <p>a) La naturaleza de la actividad a realizar; 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;</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; 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;</p>	<p>Artículo 4°. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:</p> <p>a) La naturaleza de la actividad a realizar; 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;</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado</p>

TEXTO APROBADO SENADO	TEXTO APROBADO CÁMARA	TEXTO CONCILIADO	OBSERVACIONES
<p>f) Otros complementos salariales.</p> <p>Parágrafo 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 3°. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).</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, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.</p> <p>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.</p> <p>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>	<p>f) Otros complementos salariales.</p> <p>Parágrafo 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 3°. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).</p>	
<p>Artículo 5°. Registro. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.</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>Artículo 5°. Registro. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado</p>

TEXTO APROBADO SENADO	TEXTO APROBADO CÁMARA	TEXTO CONCILIADO	OBSERVACIONES
<p>El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).</p> <p>Parágrafo. Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.</p>	<p>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>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.</p>	<p>El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).</p> <p>Parágrafo. Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.</p>	
<p>Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.</p> <p>Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de las disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.</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 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.</p>	<p>Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.</p> <p>Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de las disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado</p>

TEXTO APROBADO SENADO	TEXTO APROBADO CÁMARA	TEXTO CONCILIADO	OBSERVACIONES
<p>Parágrafo. <u>En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera.</u></p>	<p>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.</p>	<p>Parágrafo. En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera.</p>	
<p>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, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.</p>	<p>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.</p>	<p>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, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado</p>
<p>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:</p>	<p>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:</p>	<p>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:</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Cámara.</p>

TEXTO APROBADO SENADO	TEXTO APROBADO CÁMARA	TEXTO CONCILIADO	OBSERVACIONES
<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> <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.</p> <p>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.</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> <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.</p> <p>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.</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> <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.</p> <p>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.</p>	

TEXTO APROBADO SENADO	TEXTO APROBADO CÁMARA	TEXTO CONCILIADO	OBSERVACIONES
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>Artículo 9°. En un plazo no superior a seis meses, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, incorporará en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, las preguntas y/o variables necesarias para determinar el cargo que el encuestado o la encuestada ocupa en el empleo que desarrolla, la remuneración asociada al mismo, y la naturaleza pública o privada de la entidad en la que labora.</p>	<p>Artículo 9°. Adicionar al módulo E (Características Generales) de la Gran Encuesta integrada de Hogares las siguientes variables.</p> <p>1.1. Cargo que ocupa el encuestado o la encuestada en el empleo que desarrolla.</p> <p>2.2. Exista una variable que permita desagregar dentro de los empleados cuáles son empleados de entidades públicas y cuáles de entidades privadas.</p>	<p>Artículo 9°. Adicionar al módulo E (Características Generales) de la Gran Encuesta integrada de Hogares las siguientes variables.</p> <p>1.1. Cargo que ocupa el encuestado o la encuestada en el empleo que desarrolla.</p> <p>2.2. Exista una variable que permita desagregar dentro de los empleados cuáles son empleados de entidades públicas y cuáles de entidades privadas.</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado</p>
<p>Artículo 10. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias</p>	<p>Artículo 10. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.</p>	<p>Artículo 10. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.</p>	<p>Se acoge el texto del artículo aprobado en Cámara.</p>

TEXTO CONCILIADO DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 279 DE 2011 SENADO, 015 DE 2010 CÁMARA

por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

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, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

Artículo 3°. Definiciones.

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

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

Artículo 4°. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:

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

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

Parágrafo 2°. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.

Parágrafo 3°. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Artículo 5°. Registro. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Parágrafo. Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.

Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.

Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Mi-

nisterio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de las disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

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

Artículo 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, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Artículo 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°. En un plazo no superior a seis meses, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, incorporará en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, las preguntas y/o variables necesarias para determinar el cargo que el encuestado o la encuestada ocupa en el empleo que desarrolla, la remuneración asociada al mismo, y la naturaleza pública o privada de la entidad en la que labora

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

Por el honorable Senado de la República,

Por la honorable Cámara de Representantes,

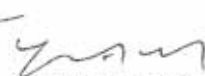
Por el Honorable Senado de la República


EDINSON DELGADO RUIZ
Senador de la República


CARLOS ALBERTO BAENA
Senador de la República

Por el Honorable Senado de la República


EDINSON DELGADO RUIZ
Senador de la República


CARLOS ALBERTO BAENA
Senador de la República

Por la Honorable Cámara de Representantes,


MARTA CECILIA RAMIREZ ORREGO
Representante a la Cámara


GLORIA STELLA DÍAZ ORTIZ
Representante a la Cámara

Por la Honorable Cámara de Representantes,


MARTA CECILIA RAMIREZ ORREGO
Representante a la Cámara


GLORIA STELLA DÍAZ ORTIZ
Representante a la Cámara

