



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

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

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIII - Nº 851

Bogotá, D. C., jueves, 11 de diciembre de 2014

EDICIÓN DE 12 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

INFORMES DE CONCILIACIÓN

INFORME DE CONCILIACIÓN AL PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO NÚMERO 22 DE 2014 SENADO, 167 DE 2014 CÁMARA

*por el cual se reforma el artículo 221 de la
Constitución Política de Colombia.*

Bogotá, D. C., 11 de diciembre de 2014

Doctores

JOSÉ DAVID NAME VÁSQUEZ

Presidente Honorable Senado de la República

FABIO AMÍN SALEME

Presidente Honorable Cámara de Representantes

Congreso de la República

Ciudad

Referencia: Informe de Conciliación al Proyecto de Acto Legislativo número 22 de 2014 Senado, 167 de 2014 Cámara, *por el cual se reforma el artículo 221 de la Constitución Política de Colombia.*

Señores Presidentes:

De acuerdo con la designación efectuada por las presidencias del Honorable Senado de la República y de la Honorable Cámara de Representantes, y de conformidad con los artículos 161 de la Constitución Política y 186 de la Ley 5ª de 1992, los suscritos Senador y Representante integrantes de la Comisión de Conciliación nos permitimos someter, por su conducto, a consideración de las Plenarias de Senado y de la Cámara de Representantes el texto conciliado al proyecto de acto legislativo de la referencia, dirimiendo de esta manera las discrepancias existentes entre los textos aprobados por las respectivas Plenarias del Senado de la República y la Cámara de Representantes.

Para cumplir con nuestro cometido, procedimos a realizar un estudio comparativo de los textos aprobados en las respectivas Cámaras y, una vez analizado su contenido, decidimos acoger el texto aprobado en la Plenaria de la Honorable Cámara de Representantes el día 11 de diciembre de 2014.

TEXTO PROPUESTO PARA CONCILIACIÓN PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO NÚMERO 22 DE 2014 SENADO, 167 DE 2014 CÁMARA

*por el cual se reforma el artículo 221 de la
Constitución Política de Colombia.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El artículo 221 de la Constitución Política quedará así:

De los delitos cometidos por los miembros de la Fuerza Pública en servicio activo, y en relación con el mismo servicio, conocerán las cortes marciales o tribunales militares, con arreglo a las prescripciones del Código Penal Militar. Tales cortes o tribunales estarán integrados por miembros de la Fuerza Pública en servicio activo o en retiro.

En ningún caso la Justicia Penal Militar o Policial conocerá de los crímenes de lesa humanidad, ni de los delitos de genocidio, desaparición forzada, violencia sexual, tortura y desplazamiento forzado. Tampoco será competente para conocer de las ejecuciones extrajudiciales en las condiciones que señale la ley. Las infracciones al Derecho Internacional Humanitario cometidas por miembros de la Fuerza Pública, salvo los delitos anteriores, serán conocidas exclusivamente por las cortes marciales o tribunales militares o policiales.

Cuando la conducta de los miembros de la Fuerza Pública en relación con un conflicto armado o que derive de un enfrentamiento de una estructura criminal en los términos que señale el D.I.H. sea investigada y juzgada por las autoridades judiciales, se aplicará siempre el Derecho Internacional Humanitario. Los jueces y fiscales de la justicia ordinaria que conozcan de las conductas de los miembros de la Fuerza Pública deberán tener formación y conocimiento adecuado del Derecho Internacional Humanitario.

La justicia penal militar o policial será independiente del mando de la Fuerza Pública.

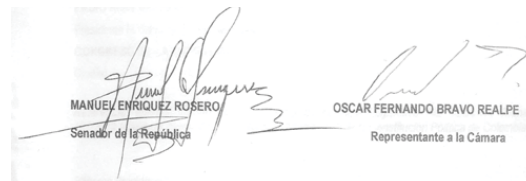
Parágrafo transitorio. Los procesos penales que se adelantan contra los miembros de la Fuerza Pública por los delitos que no tengan relación con el servicio o por los delitos y conductas expresamente excluidos del conocimiento de la Justicia Penal Militar de acuerdo a los incisos 1° y 2° del presente artículo y que se encuentran en la justicia ordinaria, continuarán en esta. La Fiscalía General de la Nación, en coordinación con la Justicia Penal Militar, contará con un periodo de hasta un (1) año para identificar todos los procesos

que se adelantan contra los miembros de la Fuerza Pública, y trasladar a la Justicia Penal Militar aquellos donde no se cumplan los supuestos para la competencia de la jurisdicción ordinaria. En el marco de esa coordinación, se podrá verificar si algún proceso específico que cursa en la Justicia Penal Militar podría ser de competencia de la Justicia Ordinaria.

Solo para efectos de la aplicación de este parágrafo transitorio, el Fiscal tendrá en cuenta que carecen de relación con el servicio los homicidios cometidos por fuera de una situación de hostilidades.

Artículo 2°. El presente acto legislativo rige a partir de la fecha de su promulgación.

De los Honorables Congresistas,



MANUEL ENRIQUEZ ROSERO
Senador de la República

OSCAR FERNANDO BRAVO REALPE
Representante a la Cámara

PONENCIAS

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 177 DE 2014 CÁMARA

por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011.

Bogotá, D. C., diciembre 10 de 2014

Honorable Representante

DÍDIER BURGOS RAMÍREZ

Presidente Comisión Séptima Constitucional

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 177 de 2014 Cámara, *por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011.*

Respetado doctor:

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992 y, en desarrollo de la tarea que nos fue asignada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, presentamos a consideración de los miembros de la citada Comisión el informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 177 de 2014 Cámara, *por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011*, en los siguientes términos:

1. Antecedentes de la iniciativa

El Proyecto de ley número 177 de 2014 corresponde a una iniciativa del Ministerio del Trabajo, en cabeza del Ministro Luis Eduardo Garzón. Fue radicado en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes el 19 de noviembre de 2014, publicado en la **Gaceta del Congreso** número 725 de 2014, asimismo, la ponencia

para primer debate se publicó en la **Gaceta del Congreso** número 782 de 2014 y se surtió el primer debate el día 3 de diciembre de 2014 a cargo de la honorable Representante Ana Cristina Paz Cardona y con la aprobación por parte de los honorables Representantes Miembros de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes para que se dé segundo debate.

2. Esquema constitucional y jurisprudencial que favorecen la modificación

La Constitución de 1991 consagró en el artículo 13 el principio de la igualdad real y efectiva de todas las personas ante la ley y autorizó al legislador para dictar medidas encaminadas a hacer real y efectiva dicha igualdad. Dicha disposición establece:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

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

De igual manera, el artículo 40 de la misma Carta establece derechos en cabeza de la mujer al establecer que:

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

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

“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer; a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

(...)”. (Las subrayas no son del texto).

Y finalmente, el artículo 93 establece:

“Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.

De esta manera, el punto de partida y el fundamento común del presente proyecto de ley es hacer efectivas las disposiciones constitucionales e internacionales (en especial el Convenio número 100 de la OIT¹, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales²

y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer³) que obligan al Estado colombiano a generar las circunstancias que efectivamente garanticen la igualdad salarial y prohíban la discriminación por razones de sexo en el empleo, específicamente en la remuneración.

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

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

Al mismo tiempo, esta Ley en su artículo 12 establece algunas medidas en el ámbito laboral y dispone que el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) tendrá la función, entre otras de “Promover[] el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial”.

Por otro lado, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre esta materia en varias ocasiones, específicamente para el caso del amparo fundado en la presunta afectación del principio constitucional de *a trabajo igual, salario igual*⁴. Así, la misma Corte encuentra que el análisis comprehensivo del precedente respecto a este tema, fue adelantado en la Sentencia T-545A de 2007⁵ en los siguientes términos:

“Esta Corporación ha sostenido que del carácter fundamental del derecho al trabajo y de

cuadas para garantizar este derecho (...)”. Mientras que en su artículo 7°, dispone que “[l]os Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...)”.

³ Que en su artículo 11 numeral 1, establece que “[l]os Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular: (...) d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”.

⁴ Ver entre otras, las sentencias T-597 de 1995, SU-547 de 1997, T-047 de 2002, T-103 de 2002, T-105/02, T-097 de 2006, y T-545A de 2007.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T- 545A de 2007 M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹ C100 Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951, del cual es parte el Estado colombiano y a grandes rasgos establece que los Estados deben asegurar “la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (...) sin discriminación en cuanto al sexo” (artículo 1°).

² Que en su artículo 6°, establece que: “[l]os Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas ade-

la especial protección ordenada al Estado por este precepto constitucional, se desprende la exigencia legal y judicial del respeto por la dignidad y la justicia en la relación laboral. Estrechamente relacionado con lo anterior se encuentra la obligación a cargo del patrono de proporcionar una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo (artículo 53 C. P.), puesto que el salario es “la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral” [Sentencia T-644 de 1998].

“Desde esta perspectiva, si bien es cierto que la determinación del salario es una decisión bilateral entre el empleador y el trabajador, no puede estar sujeta a consideraciones caprichosas que desconozcan la especial protección constitucional, pues como ha sostenido la Corte Constitucional “el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados” [Sentencia T-273 de 1997]. De ahí pues que la igualdad de trato en la relación laboral no solo deriva de una regla elemental de justicia en los estados democráticos sino de la esencia de la garantía superior al trabajo, ya sea que este se preste ante entidades públicas o privadas [Sentencia T-707 de 1998 y SU-519 de 1997].

“Al respecto, se ha afirmado que “en materia salarial, si dos o más trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno o varios de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo” [Sentencia SU-519 de 1997].

“De manera tal que el empleador debe otorgar y garantizar la igualdad de trato en la relación laboral. No obstante, tal y como lo ha reconocido también esta Corporación en múltiples oportunidades, no se trata de establecer una equiparación matemática del trabajador, puesto que “ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos” [Sentencia C-221 de 1992].

“Por lo tanto no toda desigualdad o diferencia de trato en materia salarial constituye una vulneración de la Constitución, pues se sigue aquí la regla general la cual señala que un trato diferente solo se convierte en discriminatorio (y en esa medida es constitucionalmente prohibido) cuando no obedece a causas objetivas y razonables, mientras que el trato desigual es conforme a la Carta cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios

válidos constitucionalmente. En consecuencia no toda diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el principio “a trabajo igual salario igual”, como quiera que es posible encontrar razones objetivas que autorizan el trato diferente.

“Ahora bien, entre las razones que a juicio de la jurisprudencia constitucional justifican las diferencias salariales la primera es el ejercicio de funciones o labores diferentes entre quienes alegan la discriminación salarial y el tercero que supuestamente recibe un trato favorable. En otras palabras el requisito indispensable para que exista una vulneración del principio en comento es precisamente la identidad de funciones entre quien alega la discriminación y quien supuestamente resulta beneficiado de la misma, además por supuesto de la existencia de una diferencia en la remuneración⁶.

“Así mismo, en los casos de personas que desempeñan las mismas funciones y ocupan el mismo cargo esta Corporación ha sostenido que las diferencias salariales pueden fundarse en criterios objetivos de evaluación y desempeño” [Sentencia T-1075 de 2000].

“Resulta claro para esta Sala que, la asignación salarial corresponde a cada grado asignado al respectivo cargo dentro de cada nivel, de tal manera que dentro de un mismo nivel existen varios grados de cargos correspondiendo a cada grado una remuneración, que igualmente tiene que ver con las responsabilidades, funciones, requisitos del cargo, etc.

“Los cargos o empleos no son creados en función de quienes los van a desempeñar, sino de acuerdo a las necesidades de la organización y a los objetivos y funciones que le sean asignadas por la Constitución y la ley. Por lo tanto, son los aspirantes quienes deben acomodarse y cumplir con los requisitos y exigencias pre-establecidas para cada cargo o empleo. Al proveer un cargo sea o no de carrera se debe analizar por el organismo pertinente si las circunstancias particulares del seleccionado encajan dentro de las diferentes situaciones previstas para el cargo, debiendo al menos cumplir con el mínimo de exigencias, pues el aspirante puede incluso exceder los requisitos previstos para el cargo y no por ello la administración debe entrar a ubicarlo en uno que se acomode a su perfil, pues se está convocando o nombrando para un cargo cierto y determinado

⁶ Así en la Sentencia T-1098 de 2000, al examinar la tutela interpuesta por una empleada judicial que alegaba estar discriminada salarialmente pues percibía una remuneración diferente a quienes desempeñaban labores similares sostuvo esta Corporación: “La simple lectura de estas informaciones es suficiente para mostrar que la labor práctica desempeñada por los asistentes jurídicos 19 de los otros dos juzgados de ejecución de penas es distinta a aquella desarrollada por la peticionaria. Así, por no citar sino un aspecto, estas asistentes jurídicas tenían, en forma ordinaria, responsabilidades centrales de proyección de decisiones de fondo, mientras que la actora no realizaba esa labor sino de manera absolutamente excepcional”.

y es el aspirante quien debe elegir si acepta o no el cargo ofertado o si decide inscribirse para concursar en el cargo para el cual se ha efectuado una convocatoria. Lo anterior, de acuerdo a si se está ante un cargo de libre nombramiento y remoción o de carrera.

“Concluyendo se tiene, que el empleo o cargo junto con su asignación salarial no se establece de acuerdo a la persona o individuo que lo va a desempeñar o con quien va a ser provisto, sino independientemente de ella y previamente a su provisión.

“En conclusión esta Corporación ha sostenido que la aplicación del principio “a trabajo igual salario igual” tiene como punto de partida la necesaria igualdad de las funciones desempeñadas por quien alega la discriminación y por los sujetos supuestamente beneficiados por el trato favorable en el caso concreto. Además ha admitido que incluso en el caso de igualdad de funciones pueden -sic- haber razones que justifican el trato diferente como por ejemplo criterios objetivos de eficiencia y desempeño. Tratándose de diferencias salariales de servidores públicos ha admitido como razones justificativas del trato diferenciado la diferente estructura de las dependencias en las cuales laboran los sujetos o la nomenclatura de los empleos públicos”.

Estas subreglas constitucionales fueron reiteradas en la Sentencia T- 833 de 2012⁷.

Por todo lo anterior, en 2011 y con el fin de cumplir las obligaciones antes descritas, se expidió la Ley 1496, *“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”*. Sin embargo, la misma ley presenta diversas dificultades para su ejecución y, por ende, para la elaboración de los decretos correspondientes; es por esto que según se explica a continuación, y con la necesidad de cumplir con los mandatos constitucionales, jurisprudenciales e internacionales, se ve la necesidad inminente de modificar la Ley 1496 de 2011.

Necesidades técnicas que favorecen la modificación

Actualmente, el artículo 4º de la Ley 1496 de 2011 establece los factores de valoración salarial de la siguiente forma:

“Artículo 4º. 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 el objeto de eliminar cualquier discriminación;

f) Otros complementos salariales”.

Sin embargo, en la norma transcrita existen factores que no constituyen en sí mismos elementos que puedan determinar el salario de una persona. De esta forma, estudiaremos cada uno de los factores actuales siguiendo lo expuesto en el texto *“Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía detallada”*⁸.

En este sentido, es preciso acoger las recomendaciones de la OIT, dentro de las cuales se resalta lo establecido en los Convenios números 100 y 111, en los cuales se ha reiterado que los criterios para fijar el salario, si bien pueden partir de la existencia de 4 factores generales, la base para evaluar la existencia de discriminación o no depende de la elección de los subfactores y su interpretación concreta (...) los cuales pueden variar en función del tipo de sector económico [...] **o adaptarse a las características de la empresa**⁹.

Estas características son:

a) La naturaleza de la actividad a realizar

Si bien la naturaleza de la actividad a realizar podría funcionar como un factor objetivo de valoración, el legislador, este no fue lo suficientemente explícito en aclarar a qué se refería con el término “naturaleza”, pues esta se puede referir al tipo de cargo a desempeñar, a las condiciones del trabajo (literal d) o a las responsabilidades del trabajo.

b) Acceso a los medios de formación

Este factor no guarda ninguna relación con la asignación salarial, toda vez que es imposible para el empleador identificar, conocer y más aún ponderar o evaluar el tipo de acceso a los medios de formación. Criterios como la formación académica o profesional acreditada por un diploma; la experiencia remunerada en el mercado de trabajo; la formación no institucionalizada; o la experiencia en voluntariados, podrían fungir como criterios de valoración salarial. Sin embargo, el legislador al incluir el verbo *acceso*, obliga a que el empleador evalúe el acceso del trabajador a los medios de formación, lo que a todas luces sale de la órbita del empleador y le impone unas cargas exageradas, que tampoco aseguran que la asignación salarial sea objetiva y libre de sesgos por género.

c) Condiciones en la admisión en el empleo

Al igual que la anterior, este factor no tiene un sentido objetivo y no puede convertirse en un factor para asignar el salario en una organización. El legislador no fue claro al incluir el término

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-833 de 2012 M. P. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁸ OIT. Oficina Internacional del Trabajo 2008. Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía detallada.

⁹ Guía Detallada de Igualdad Salarial, OIT. Primera edición 2008 pg. 28.

condición, pues no se entiende si está relacionado con el proceso de reclutamiento y selección, o con el procedimiento en el que se acepta o rechaza un empleo, o con otra circunstancia.

d) Condiciones del trabajo

Este es el único factor objetivo de valoración salarial y ahí se encuentran las condiciones de trabajo de los empleos, así se estaría hablando de asignaciones diferenciadas con respecto a, por ejemplo, una mayor exposición a productos químicos nocivos para la salud; una exposición a un ruido continuo y a los rayos potencialmente nocivos, la exposición a enfermedades contagiosas y, de igual manera, las condiciones psicológicas del trabajo, entre otras.

e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación

Este es un principio constitucional ampliamente desarrollado por la jurisprudencia¹⁰, la Ley 1496 de 2011, y por el Convenio número 100 de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, pero no es un factor objetivo de valoración salarial.

f) Otros complementos salariales

De nuevo, este factor es tan general que no contiene una obligación cierta para el empleador, y no es un factor de valoración salarial en sí mismo considerado. Sin embargo, los empleadores sí deberían incluir los complementos salariales en la asignación salarial, pues es en este punto donde ocurren muchas de las discriminaciones salariales, pues de conformidad con el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, tal como fuera modificado por la Ley 50 de 1990, “*constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que percibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación, directa del servicio (...) como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, horas extras (...)*”, dicho criterio fue confirmado mediante Sentencia C-892 de 2009 de la Corte Constitucional.

Diferenciación por tipo de empresa para la obligatoriedad del Registro

Con el fin de no generarle cargas excesivas y demasiado onerosas a las micro, pequeñas y medianas empresas del sector privado, es necesario que se limite la procedencia de la obligación del Registro contenido en el artículo 5° de la Ley 1496 de 2011. Lo anterior, siguiendo la experiencia de Chile que tuvo que modificar su Ley de Igualdad Salarial pues sus empresas (micro, pequeñas y medianas) no tenían las herramientas técnicas ni humanas necesarias para la generación de registros efectivos, lo que terminó por hacer inoperante el contenido de la Ley en este sector, incorporando

una obligación de registro, solo a las empresas con más de 200 trabajadores.

Esto nos ayudará a que otros requisitos contenidos en la ley se cumplan, pues la obligatoriedad del objeto de la ley y la de consignar en sus reglamentos internos los factores de valoración salarial, sí le serán exigibles a todas las empresas que operen en Colombia.

Finalmente, se proponen algunos arreglos en la redacción y en los términos utilizados por la ley para que no se generen distorsiones interpretativas.

3. Consideraciones

La Ley 1496 de 2011 versa sobre la garantía a la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fija los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establece los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral. Si bien esta ley busca lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres, el articulado presenta varios problemas que impiden que esta igualdad se haga efectiva. De esta manera, presento este proyecto de ley con la convicción de su necesidad y pertinencia para la materialización de la igualdad salarial entre mujeres y hombres, y la erradicación de la aplicación de criterios subjetivos y arbitrarios en la asignación salarial, los cuales en vez de contribuir a la igualdad, terminan reflejando prácticas discriminatorias. Así, manifiesto mi disposición de que se adelante un proceso constructivo de debate con el fin de que el trámite legislativo de este proyecto traiga soluciones y avances en esta materia, de modo que este marco normativo propuesto beneficie a todos los colombianos.

Si bien es cierto, el espíritu de la Ley 1496 de 2011 era dotar de herramientas jurídicas a mujeres y hombres para evitar a toda costa la discriminación salarial en razón a su sexo, es importante manifestar que la aplicabilidad de la misma ha sido imposible, dado que los factores consagrados en el artículo 4 ibídem, no corresponden a elementos propios del salario. Así las cosas, y siguiendo la línea argumentativa de la OIT, es necesario establecer que se ha reiterado es que los criterios para fijar el salario deben ser objetivos, pero nunca restrictivos, toda vez que pueden estar promoviendo nuevas formas de discriminación y por otro lado, minando los procesos de competitividad empresarial.

Si bien la OIT describe cuatro factores¹¹ base para los procesos de evaluación salarial, “la elección de los subfactores y su interpretación concreta pueden variar en función del tipo de sector económico. [...] Siendo “**imprescindible adaptar el contenido del método de evaluación a las características de la empresa**”¹².

¹⁰ Ver entre otras, las Sentencias T-597 de 1995, SU-547 de 1997, T-047 de 2002, T-103 de 2002, T-105 de 2002, T-097/06, y T-545A/07.

¹¹ 1. Las Calificaciones; 2. Los Esfuerzos; 3. Las Responsabilidades; 4. Las Condiciones en las que se realiza el Trabajo.

¹² Guía Detallada de Igualdad Salarial, OIT. Primera edición 2008 pg. 28.

A continuación presento con detalle los motivos por los cuales es pertinente y conveniente que se apruebe la modificación de la Ley 1496 de 2011:

4. Debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes

En la sesión del día 3 de diciembre de 2014 se rindió ponencia para primer debate del proyecto en mención, en cabeza de la honorable Representante Ana Cristina Paz Cardona. En medio del debate se presentó una proposición del Representante Óscar de Jesús Hurtado Pérez, respaldada por el Representante Mauricio Salazar Peláez y otras dos firmas ilegibles. La proposición en cuestión, buscaba modificar el artículo 3° del Proyecto de ley número 177 de 2014, el cual quedaría así:

“Artículo 4°. *Factores de Valoración Salarial*. Cada empleador establecerá dentro de su reglamento interno de trabajo, factores de valores salarial objetivos que le permitan fijar la asignación salarial y complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras. Para ello, deberán observar los siguientes parámetros, entre otros:

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) Nivel educativo del trabajador o trabajadora;
- c) Experiencia laboral del trabajador o trabajadora;
- d) Condiciones del trabajo.

Proposición que fue aprobada por los honorables Miembros de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.

5. Pliego de modificaciones

LEY 1496 DE 2011	PROYECTO DE LEY NÚMERO 177 DE 2014	TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE COMISIÓN SÉPTIMA	PLIEGO DE MODIFICACIONES PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	JUSTIFICACIÓN
Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 10. <i>Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras</i>. 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 a retribución, el género a sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.	Artículo 1° <i>Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</i> El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: <i>Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras</i>. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías y, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción <u>por razón del género o sexo del trabajador o trabajadora, el carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley.</u>		El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Igualdad de los trabajadores y trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías y, en consecuencia, queda <u>prohibido</u> cualquier tipo de distinción por razones de género o sexo o <u>cualquier otra razón</u> salvo las excepciones que establezca la ley.	1) SE CAMBIA LA PALABRA ABOLIR POR PROHIBIR 2) ELIMINA: “<u>del trabajador o trabajadora, el carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución</u>” 3) SE AGREGA: C U A L Q U I E R OTRA RAZÓN
Artículo 3°. <i>Definiciones</i>. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionada 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 a sexo.	Artículo 2°. <i>Modifíquese el artículo 3° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</i> DEFINICIONES. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, <u>por razones de género o sexo</u>, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera que sea su denominación. Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, <u>por razones de género o sexo</u>, expreso o tácito, en materia de retribución económica que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral.			EL ARTÍCULO QUEDÓ APROBADO TAL COMO LO PROPONE EL PROYECTO.

LEY 1496 DE 2011	PROYECTO DE LEY NÚMERO 177 DE 2014	TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE COMISIÓN SÉPTIMA	PLIEGO DE MO- DIFICACIONES PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	JUSTIFICACIÓN
Artículo 4°. <i>Factores de Valoración Salarial</i>. Factores de valoración Salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial a de remuneración las 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 el 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 3° <i>Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</i> <i>Factores de Valoración Salarial</i>. Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo factores de valoración salarial objetivos que le permitan fijar la asignación salarial y complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras. Como por ejemplo, pero no limitándose a: a) Nivel educativo del trabajador o trabajadora; b) Experiencia laboral del trabajador o trabajadora; c) Condiciones del trabajo, por ejemplo una mayor exposición a productos químicos nocivos para la salud; una exposición a un ruido continuo; la exposición a enfermedades contagiosas; y las condiciones psicológicas del trabajo, entre otras.	“Artículo 4°. <i>Factores de Valoración Salarial</i>. Cada empleador establecerá dentro de su reglamento interno de trabajo, factores de valores salarial objetivos que le permitan fijar la asignación salarial y complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras. Para ello, deberán observar los siguientes parámetros, entre otros: a) La naturaleza de la actividad a realizar; b) Nivel educativo del trabajador o trabajadora; c) Experiencia laboral del trabajador o trabajadora; d) Condiciones del trabajo.	Artículo 4°. <i>Factores de Valoración Salarial</i>. Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo factores de <u>valoración</u> salarial objetivos, que le permitan fijar <u>el salario</u> y demás complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras, para lo cual deberán observar los siguientes parámetros, entre otros a) La naturaleza de la actividad a realizar; b) Nivel Educativo; c) Experiencia laboral; d) Condiciones del trabajo.	1) SE CAMBIA LA REDACCIÓN: VALORES POR VALORACIÓN 2) SE CAMBIA LA ASIGNACIÓN SALARIAL POR EL SALARIO

LEY 1496 DE 2011	PROYECTO DE LEY NÚMERO 177 DE 2014	TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE COMISIÓN SÉPTIMA	PLIEGO DE MO- DIFICACIONES PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	JUSTIFICACIÓN
Artículo 5°. <i>Registro.</i> 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 4° <i>Modifíquese el artículo 5° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</i> <i>Registro.</i> Con el fin de garantizar la igualdad salarial o de remuneración, <u>las empresas del sector privado que tengan una planta de trabajadores y trabajadoras de más de 200 personas y todas las empresas del sector público,</u> tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual. <u>Dicho registro tendrá que estructurarse según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.</u> <u>Parágrafo. En el caso de las empresas del sector privado este Registro será confidencial y solo podrá ser consultado a petición del Ministerio del Trabajo o por autoridad judicial. La empresa tendrá cinco (5) días hábiles para la entrega de dicho Registro al Ministerio del Trabajo y el tiempo que lo requiera la autoridad judicial.</u>			EL ARTÍCULO QUEDA APROBADO TAL COMO LO PROPONE EL PROYECTO
Auditorías. El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración. Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de las disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 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 5° <i>Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</i> <i>Inspección, vigilancia y control.</i> El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en especial lo previsto en los artículos 5° y 7°, imponiendo las sanciones correspondientes, en los términos de la Ley 1610 de 2013, las cuales se destinarán al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).			EL Artículo QUEDA APROBADO TAL COMO LO PROPONE EL PROYECTO

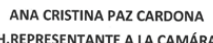
Proposición

De acuerdo a lo expuesto los suscritos ponentes solicitamos dar segundo debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes al Proyecto de ley número 177 de 2014 Cámara, *por la cual se modifica la Ley 1496 con las modificaciones propuestas al articulado.*

De los honorables Representantes,


EDGAR GÓMEZ ROMÁN
H. REPRESENTANTE A LA CÁMARA


JOSÉ ELVER HERNÁNDEZ
H. REPRESENTANTE A LA CÁMARA


ANA CRISTINA PAZ CARDONA
H. REPRESENTANTE A LA CÁMARA

6. TEXTO PROPUESTO

PROYECTO DE LEY NÚMERO 177 DE 2014 CÁMARA

por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 10. *Igualdad de los trabajadores y trabajadoras.* Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías y, en consecuencia, queda prohibido cualquier tipo de distinción por razones de género o sexo o cualquier otra razón salvo las excepciones que establezca la ley.

Artículo 2°. *Modifíquese el artículo 3° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

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

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

Artículo 3°. *Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

Artículo 4°. *Factores de Valoración Salarial.*

Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo factores de valoración salarial objetivos, que le permitan fijar el salario y demás complementos de su planta de trabajadores

y trabajadoras para lo cual deberán observar los siguientes parámetros, entre otros

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) Nivel Educativo;
- c) Experiencia laboral;
- d) Condiciones de trabajo.

Artículo 4°. *Modifíquese el artículo 5° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

Registro. Con el fin de garantizar la igualdad salarial o de remuneración, las empresas del sector privado que tengan una planta de trabajadores y trabajadoras de más de 200 personas y todas las empresas del sector público, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual. Dicho Registro tendrá que estructurarse según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo. En el caso de las empresas del sector privado este Registro será confidencial y solo podrá ser consultado a petición del Ministerio del Trabajo o por autoridad judicial. La empresa tendrá cinco (5) días hábiles para la entrega de dicho Registro al Ministerio del Trabajo y el tiempo que lo requiera la autoridad judicial

Artículo 5°. *Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en especial lo previsto en los artículos 5° y 7°, imponiendo las sanciones correspondientes, en los términos de la Ley 1610 de 2013, las cuales se destinarán al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Artículo 6°. **Vigencia.** Esta ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

De los honorables Representantes,


EDGAR GÓMEZ ROMÁN
H. REPRESENTANTE A LA CÁMARA


JOSÉ ELVER HERNÁNDEZ
H. REPRESENTANTE A LA CÁMARA


ANA CRISTINA PAZ CARDONA
H. REPRESENTANTE A LA CÁMARA

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 177 DE 2014 CÁMARA

por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011.

(Aprobado en la Sesión del día 3 de diciembre de 2014 en la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes).

El Congreso de Colombia

LEGISLA:

Artículo 1°. *Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

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

Artículo 2°. *Modifíquese el artículo 3° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

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

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

Artículo 3°. *Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

Artículo 4°. Factores de Valoración Salarial. Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo, factores de **valores** salariales objetivos que le permitan fijar la asignación salarial y complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras. **Para ello, deberán observar los siguientes parámetros, entre otros:**

- a) **La naturaleza de la actividad a realizar;**
- b) **Nivel educativo del trabajador o trabajadora;**
- c) **Experiencia laboral del trabajador o trabajadora;**
- d) **Condiciones del trabajo.**

Artículo 4°. *Modifíquese el artículo 5° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

Registro. Con el fin de garantizar la igualdad salarial o de remuneración, las empresas del sector privado que tengan una planta de trabajadores y trabajadoras de más de 200 personas y todas las empresas del sector público, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual. Dicho Registro tendrá que estructurarse según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo. En el caso de las empresas del sector privado este Registro será confidencial y solo

podrá ser consultado a petición del Ministerio del Trabajo o por autoridad judicial. La empresa tendrá cinco (5) días hábiles para la entrega de dicho Registro al Ministerio del Trabajo y el tiempo que lo requiera la autoridad judicial.

Artículo 5°. *Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:*

Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en especial lo previsto en los artículos 5° y 7°, imponiendo las sanciones correspondientes, en los términos de la Ley 1610 de 2013, las cuales se destinarán al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Artículo 6°. **Vigencia.** Esta ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.

De los honorables Representantes,

ANA CRISTINA PAZ CARDONA
Representante a la Cámara
Departamento del Valle del Cauca

SUSTANCIACIÓN **AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 177 DE** **2014 CÁMARA**

por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011.

El Proyecto de ley número 177 de 2014 Cámara fue radicado en la Comisión el día 19 de noviembre de 2014. La Mesa Directiva de esta Comisión designó como ponente para primer debate del proyecto de ley en mención a la honorable Representante Ana Cristina Paz Cardona.

El proyecto en mención fue publicado en la **Gaceta del Congreso** número 725 de 2014 y la ponencia para primer debate de Cámara, en la **Gaceta del Congreso** número 782 de 2014. El Proyecto de ley número 177 de 2014 Cámara fue anunciado en la sesión del día 2 de diciembre de 2014 según Acta número 22.

En la Sesión Ordinaria de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Honorable Cámara de Representantes del día 3 de diciembre de 2014, 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 177 de 2014 Cámara, *por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011*. Autor: Ministerio del Trabajo. Ministro Luis Eduardo Garzón. En esta sesión, es aprobada por unanimidad la proposición con que termina el informe de ponencia por los honorables Representantes, con el voto negativo de la honorable Representante Esperanza Pinzón de Jiménez.

La Presidencia de la Comisión somete a consideración y aprobación el articulado del Proyecto de ley número 177 de 2014, *por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011*, que consta de

7 artículos. Fueron aprobados en bloque por unanimidad 6 artículos.

Los honorables Representantes Mauricio Salazar, Ángela Robledo y otros, presentaron una proposición modificativa al artículo 3°. **Artículo 3°. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:**

Factores de Valoración Salarial. Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo, factores de valoración salarial objetivos que le permitan fijar la asignación salarial y complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras. Como por ejemplo, pero no limitándose a:

- a) Nivel educativo del trabajador o trabajadora;
- b) Experiencia laboral del trabajador o trabajadora;
- c) Condiciones del trabajo, por ejemplo una mayor exposición a productos químicos nocivos para la salud; una exposición a un ruido continuo; la exposición a enfermedades contagiosas; y las condiciones psicológicas del trabajo, entre otras.

Quedando aprobado por unanimidad de la siguiente manera: Modifíquese el artículo 3°, que modifica el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:

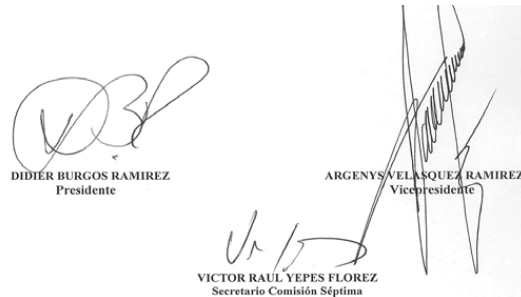
Artículo 4°. Factores de Valoración Salarial. Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo, factores de valores salariales objetivos que le permitan fijar la asignación salarial y complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras. **Para ello, deberán observar los siguientes parámetros, entre otros:**

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) Nivel educativo del trabajador o trabajadora;
- c) Experiencia laboral del trabajador o trabajadora;
- d) Condiciones del trabajo.

Las honorables Representantes Esperanza Pinzón de Jiménez y Argenis Velásquez dejaron como constancia unas proposiciones que no fueron aprobadas.

Posteriormente, se somete a consideración el título de la iniciativa la cual fue aprobada por unanimidad, quedando de la siguiente manera. *Por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011* con votación positiva de los honorables Representantes. Igualmente el Presidente pregunta a los honorables Representantes si quieren que este proyecto de ley tenga segundo debate y contestan afirmativamente siendo designados como ponentes para segundo debate los honorables Representantes Ana Cristina Paz Cardona, Édgar Gómez Román y José Élvor

Hernández. 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 177 de 2014 Cámara, *por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011*. Consta en el Acta número 23 del (3-dic./2014); de la Sesión Ordinaria del Primer Periodo de la Legislatura 2014-2015.



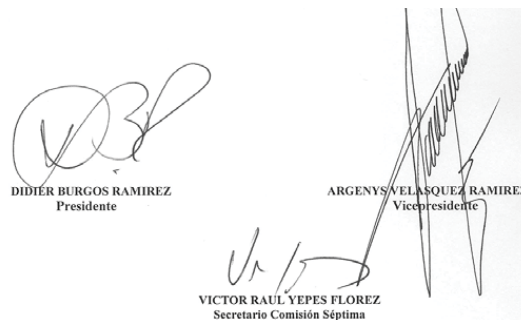
DIDIER BURGOS RAMIREZ
Presidente

ARGENYS VELASQUEZ RAMIREZ
Vicepresidente

VICTOR RAUL YEPES FLOREZ
Secretario Comisión Séptima

Bogotá, D. C., a los tres días del mes de diciembre del año dos mil catorce (3-12-2014), fue aprobado el Proyecto de ley número 177 de 2014 Cámara, por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011.

Autor: Ministro del Trabajo, doctor *Luis Eduardo Garzón*. Con sus siete (7) folios.



DIDIER BURGOS RAMIREZ
Presidente

ARGENYS VELASQUEZ RAMIREZ
Vicepresidente

VICTOR RAUL YEPES FLOREZ
Secretario Comisión Séptima

CONTENIDO

Gaceta número 851 - Jueves 11 de diciembre de 2014

CÁMARA DE REPRESENTANTES

INFORME DE CONCILIACIÓN Págs.

Informe de Conciliación y texto propuesto al Proyecto de Acto legislativo número 22 de 2014 Senado, 167 de 2014 Cámara, por el cual se reforma el artículo 221 de la Constitución Política de Colombia.	1
--	---

PONENCIAS

Ponencia para segundo debate, texto propuesto y texto definitivo aprobado en primer debate al Proyecto de ley número 177 de 2014 Cámara, por la cual se modifica la Ley 1496 de 2011	2
--	---