

# LEY 1496 DE 29 DE DICIEMBRE DE 2011

(Diciembre 29)

## CONGRESO DE LA REPÚBLICA

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: (...)

**\*Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo le sugerimos remitirse a la publicación de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

## 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.** 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 Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de la 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.

**\*Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo le sugerimos remitirse a la publicación de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTÍCULO 7.** El artículo 143 del \*Código Sustantivo del Trabajo quedará así: (...)

**\*Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo le sugerimos remitirse

a la publicación de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTÍCULO 8.** El artículo 5 de la Ley 823 de 2003 quedará así: (...)

**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.