



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprensa.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XX - N° 980

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

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORMES DE CONCILIACIÓN

INFORME DE CONCILIACIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 197 DE 2011 CÁMARA, 272 DE 2011 SENADO

por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración del cincuentenario de la fundación del municipio de Argelia, en el departamento de Antioquia y autoriza unas inversiones.

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

Doctores

JUAN MANUEL CORZO ROMÁN

Presidente Senado de la República

SIMÓN GAVIRIA MUÑOZ

Presidente Cámara de Representantes

Ciudad.

Referencia: Informe de Conciliación al Proyecto de ley número 197 de 2011 Cámara - 272 de 2011 Senado, *por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración del cincuentenario de la fundación del municipio de Argelia, en el departamento de Antioquia*

y autoriza unas inversiones.

Señores Presidentes:

Conforme a la designación efectuada por las Mesas Directivas 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 Senadores y Representantes integrantes de la Comisión Accidental de Conciliación, nos permitimos someter, por su conducto, a consideración de las Plenarias de Senado y de la Cámara

de Representantes, para continuar con el trámite correspondiente, el texto conciliado del proyecto de ley de la referencia.

Una vez analizados los textos aprobados en forma diferente en las dos Cámaras, decidimos acoger los siguientes textos que exponemos de manera consecutiva:

PROYECTO DE LEY NÚMERO 197 DE 2011 CÁMARA, 272 DE 2011 SENADO

por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración del cincuentenario de la fundación del municipio de Argelia, en el departamento de Antioquia y autoriza unas inversiones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Conmemórese la llegada del municipio de Argelia, departamento de Antioquia, a sus primeros cincuenta (50) años de vida institucional, cumplidos el 1° de enero de 2011.

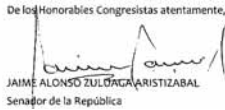

Artículo 2°. Exáltese a todos los habitantes y ciudadanos oriundos del municipio de Argelia por su cincuentenario y reconózcasele su aporte al desarrollo social y económico de su municipio y de la región.

Artículo 3°. A partir de la sanción de la presente ley y conforme a lo establecido en los artículos 288, 334, 341 y 345 de la Constitución Política, las competencias establecidas en la Ley 715 de 2001 y sus Decretos Reglamentarios, la Ley 819 de 2002, el Gobierno Nacional podrá incorporar dentro del Presupuesto General de la Nación, las apropiaciones necesarias que permitan recuperar, adicionar, y terminar las siguientes obras:

Proyecto de Inversión: Vías terciarias
 Construcción carretera Argelia-Buenavista
 5.000.000.000.00
 Construcción carretera Villeta-Florida-San Agustín (Argelia) 5.000.000.000.00.

Artículo 4°. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley, podrán celebrarse convenios interadministrativos, entre la Nación, el municipio de Argelia y/o el departamento.

Artículo 5°. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

De los Honorables Congressistas atentamente,

 JAIME ALONSO ZULUAGA ARISTIZABAL
 Senador de la República

 OBED DE JESUS ZULUAGA HENAO
 Representante a la Cámara

* * *

**INFORME DE CONCILIACIÓN AL
 PROYECTO DE LEY NÚMERO 95 DE 2011
 SENADO, NÚMERO 024 DE 2010
 CÁMARA**

por medio de la cual se adoptan medidas de carácter fiscal para propietarios o poseedores de vehículos automotores hurtados.

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

Doctores

JUAN MANUEL CORZO ROMÁN

Presidente Senado de la República

SIMÓN GAVIRIA MUÑOZ

Presidente Cámara de Representantes

Ciudad

Referencia: Informe de Conciliación al Proyecto de ley número 95 de 2011 Senado, número 024 de 2010 Cámara, *por medio de la cual se adoptan medidas de carácter fiscal para propietarios o poseedores de vehículos automotores hurtados.*

Respetados doctores:

De acuerdo con la designación efectuada por las Presidencias del Senado y de Cámara 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 Accidental de Conciliación, sometemos a consideración del Senado de la República y de la Cámara de Representantes el texto conciliado del proyecto de ley de la referencia, que anexamos a continuación.

La Comisión Accidental toma la decisión de adoptar el articulado que aprobó la Plenaria del honorable Senado de la República en su totalidad el día quince (15) de diciembre de 2011, ya que fueron incluidas consideraciones que enriquecen el articulado. En virtud de lo anterior, y para los efectos pertinentes, anexamos el texto completo para su publicación, discusión y aprobación en las plenarios correspondientes de Senado de la República y Cámara de Representantes.

Cordialmente,

Cordialmente,

 MAURICIO LIZCANO ARANGO
 H. Senador de la República

 GLORIA STELLA DIAZ ORTIZ
 H. Representante a la Cámara


 ALEXANDER LÓPEZ MAY
 H. Senador de la República

 LUIS ENRIQUE OSPINA L.
 H. Representante a la Cámara

**TEXTO CONCILIADO AL PROYECTO
 DE LEY NÚMERO 95 DE 2011 SENADO,
 NÚMERO 024 DE 2010 CÁMARA**

por medio de la cual se adoptan medidas de carácter fiscal para propietarios o poseedores de vehículos automotores hurtados.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El propietario de un vehículo hurtado, que no haya cancelado la matrícula del mismo en un periodo de hasta veinticuatro (24) meses a partir del denuncia de la Comisión del Delito del Hurto, estará exento del pago de multas e intereses u otros cargos, que genere el impuesto sobre vehículos automotores. La exención se otorga para el periodo o los periodos fiscales siguientes a aquel en que se denunció la Comisión del Delito del Hurto, y siempre que el vehículo no haya sido recuperado dentro de los tres meses siguientes al denuncia respectivo.

El contribuyente afectado tendrá derecho a acceder a este beneficio sólo si a la fecha de la ocurrencia del hurto de encuentra a paz y salvo con la administración de impuestos respectiva por concepto de obligaciones e intereses tributarios que graven el vehículo causadas con anterioridad al hurto del mismo.

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de esta ley establecerá los requisitos para acceder a este beneficio.

Parágrafo 2°. En caso que el vehículo sea recuperado por las autoridades correspondientes, el contribuyente reiniciará el cumplimiento de sus obligaciones fiscales en proporción al número de meses que reste del respectivo año fiscal.

Parágrafo 3°. La cancelación de la matrícula será obligatoria en cualquier caso de hurto de vehículo automotor y deberá ser realizada en un plazo máximo de veinticuatro (24) meses a partir del denuncia de la Comisión del Delito del Hurto. De no realizarse la cancelación en este lapso, siempre y cuando el incumplimiento de dicho plazo no obedezca a demora por parte de las autoridades competentes para expedir las certificaciones relacionadas en el artículo 49 de la Resolución 4775 del 1° de octubre de 2009, el contribuyente deberá cumplir las obligaciones fiscales de las que

sea responsable por causa del vehículo, incluso de aquellas que se hayan causado durante el plazo de los veinticuatro (24) meses de que trata este parágrafo.

Para la cancelación de la matrícula de un vehículo automotor por hurto se requerirá únicamente los requisitos señalados en el artículo 49 de la Resolución 4775 del 1° de octubre de 2009, expedida por el Ministerio de Transporte.

Artículo 2°. Las Secretarías de Hacienda de las Entidades Territoriales y el Distrito Capital, promoverán campañas de información y difusión dirigidas a dar a conocer a los contribuyentes de impuestos sobre vehículos automotores, los beneficios que esta ley les concede en caso de hurto.

Artículo 3°. *Transitorio.* Facúltese a los Gobernadores y Alcaldes Municipales y Distritales para decretar por una única vez un alivio del ciento por ciento de las multas, intereses y otros cargos generados por el impuesto sobre vehículos automotores para todos los propietarios o poseedores que acrediten haber sido víctimas del hurto de sus vehículos con anterioridad a la vigencia de la presente ley, y que no hayan cancelado la matrícula del vehículo.

Artículo 4°. El propietario de un vehículo que haya realizado los trámites de cancelación de matrícula, por hurto, destrucción total y/o pérdida definitiva, podrá solicitar a la compañía aseguradora y al Fosyga la devolución o compensación del porcentaje pagado correspondiente al periodo de tiempo que faltare para cumplirse el vencimiento del Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito, SOAT, contado a partir de la fecha de cancelación de la matrícula.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo, en lo que respecta a los aportes con destino al Fosyga por concepto del SOAT, no se realizarán reembolsos en efectivo, siempre que dentro de los treinta y seis (36) meses siguientes a la cancelación de la matrícula, adquiera un nuevo Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito. Los saldos a reintegrar se descontarán a favor del propietario o comprador del SOAT, de los aportes que por ley le correspondería pagar al momento en que vuelva a adquirir y/o renovar un seguro para este cubrimiento, en caso que el propietario no adquiera o renueve el seguro para este cubrimiento dentro de los treinta y seis (36) meses siguientes a la cancelación de la matrícula, procederá la devolución de saldos en la forma que determine la entidad encargada de dicha devolución.

Parágrafo. Las compañías Aseguradoras que se encuentren en la obligación de hacer reembolsos, podrán si el tomador así lo acepta, emitir bonos por los saldos a reintegrar, para que estos sean descontados al momento de la adquisición y/o renovación de un nuevo SOAT, por sus titulares.

Artículo 5°. La presente ley rige a partir de su sanción y promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

MAURICIO LIZCANO ARANGO
H. Senador de la República

Gloria Stella Díaz Ortiz
H. Representante a la Cámara

ALEXANDER LÓPEZ MAYÁ
H. Senador de la República

Luis Enrique Durán L.
H. Representante a la Cámara

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 honorable 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 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 9° aprobados por Senado.
- Respecto de los artículos 8°, 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 <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 <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 <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°. <i>Objetivo.</i> 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°. <i>Objeto.</i> 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: Artículo 10. <u>Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.</u> 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: Artículo 10. <u>Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.</u> 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: Artículo 10. <u>Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.</u> 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 7º. 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 7º. 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 7º. 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 8º. El artículo 5º de la Ley 823 de 2003 quedará así: Artículo 5º. 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 8º. El artículo 5º. De la Ley 823 de 2003 quedará así: Artículo 5º. 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 8º. El artículo 5º. De la Ley 823 de 2003 quedará así: Artículo 5º. 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
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.	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.	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 9°. Adicionar al módulo E (Características Generales) de la Gran Encuesta integrada de Hogares las siguientes variables. 1.1. Cargo que ocupa el encuestado o la encuestada en el empleo que desarrolla. 2.2. Exista una variable que permita desagregar dentro de los empleados cuáles son empleados de entidades públicas y cuáles de entidades privadas.	Artículo 9°. Adicionar al módulo E (Características Generales) de la Gran Encuesta integrada de Hogares las siguientes variables. 1.1. Cargo que ocupa el encuestado o la encuestada en el empleo que desarrolla. 2.2. Exista una variable que permita desagregar dentro de los empleados cuáles son empleados de entidades públicas y cuáles de entidades privadas.	Se acoge el texto del artículo aprobado en Senado
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	Artículo 10. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.	Artículo 10. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.	Se acoge el texto del artículo aprobado en Cámara.

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 permi-

tan 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 dele-

gue, 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 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 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,

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

CONTENIDO

Gaceta número 980 - jueves, 15 de diciembre de 2011

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORMES DE CONCILIACIÓN Págs.

Informe de conciliación al Proyecto de ley número 197 de 2011 Cámara, 272 de 2011 Senado por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración del cincuentenario de la fundación del municipio de Argelia, en el departamento de Antioquia y autoriza unas inversiones..... 1

Informe de conciliación al Proyecto de ley número 95 de 2011 Senado, número 024 de 2010 Cámara por medio de la cual se adoptan medidas de carácter fiscal para propietarios o poseedores de vehículos automotores hurtados..... 2

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 3