



EL ABC DE LA LEY DE IGUALDAD SALARIAL Y DE RETRIBUCIÓN LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011

1. ¿Qué es igualdad salarial?

La igualdad salarial es el concepto según el cual los individuos que realizan trabajos similares (o trabajos con la misma productividad) deben recibir la misma remuneración, sin importar el sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría.

2. ¿Existe en Colombia alguna Ley que permita aplicar la Igualdad Salarial?

Si, el 29 de diciembre de 2011 el Presidente de la República; Juan Manuel Santos, sancionó la Ley 1496 a través de la cual se garantiza la igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres en Colombia y se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación en materia de retribución laboral.

3. ¿Qué contempla la Ley de Igualdad Salarial y Retribución Laboral?

Que tanto hombres como mujeres tendrán garantizada la igualdad salarial y la retribución salarial. Los mecanismos fijados en esta Ley permitirán que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado. También establece los lineamientos generales que permiten erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

4. ¿Qué criterios debe tener en cuenta el empleador a la hora de fijar los montos salariales o de remuneración según la Ley?

El Empleador deberá tener en cuenta los siguientes factores de valoración salarial: la naturaleza de la actividad a realizar; acceso a los medios de formación profesional; condiciones en la admisión en el empleo; condiciones de trabajo; la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación y complementos salariales.



5. ¿Qué sucede si el empleador no cumple con los criterios establecidos para la igualdad salarial?

El incumplimiento 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).

6. ¿A través de qué herramienta se podrá verificar que las empresas públicas y privadas si estén aplicando la Ley de Igualdad Laboral?

Para garantizar la 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.

De presentarse incumplimiento se generarán 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).

7. ¿Cómo se garantizará que las empresas y entidades cumplan lo sancionado en la Ley de Igualdad Salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres?

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. De encontrarse incumplimientos, el Ministerio podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

8. ¿Qué mecanismo se utilizará para monitorear la situación salarial de los trabajadores y trabajadoras del país?



El Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, en un plazo que no supere los seis meses, 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.