

RESOLUCIÓN 970 DE 2017

(marzo 17)

Diario Oficial No. 50.184 de 23 de marzo de 2017

MINISTERIO DEL TRABAJO

Por la cual se desarrollan criterios para la aplicación de los factores valoración salarial de que trata el artículo [4o](#) de la Ley 1496 de 2011.

LA MINISTRA DEL TRABAJO,

en ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y reglamentarias, en particular, la potestad reglamentaria que confieren los artículos 1o y 2o del Decreto-ley 4108 de 2011, y en cumplimiento de los artículos [9o](#) y [10](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

CONSIDERANDO:

Que el artículo [56](#) de la Constitución Política, dispuso la creación de una “Comisión Permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores”, para el fomento de las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y para concertar las políticas salariales y laborales, defiriendo al legislador su reglamentación, composición y funcionamiento;

Que el Congreso de Colombia aprobó la Ley [1496](#) del 29 de diciembre de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

Que dicha ley, en su artículo [4o](#) estableció con carácter obligatorio, para los empleadores, unos factores de valoración salarial y de remuneración 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”.

Que el párrafo 1o de la precitada ley, dispuso: “Para efectos de garantizarlo 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”.

Que el párrafo 2o de esa misma ley, fijó un término de un (1) año, a partir de la expedición, para establecer mediante decreto las reglas de construcción de los factores de valoración salarial señalados;

Que en ejercicio de facultades legislativas extraordinarias, el señor Presidente de la República, dictó el Decreto-ley 4108 del 2 de noviembre de 2011, por el cual, se modificaron los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integró el Sector Administrativo del Trabajo;

Que ese decreto define los objetivos misionales del Ministerio del Trabajo del modo siguiente:

“Artículo 1o. Objetivos. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones”.

Que artículo [9o](#) del Código Sustantivo del Trabajo en materia de protección al trabajo, establece:

“El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”.

Que artículo [10](#) del Código Sustantivo del Trabajo en materia de protección al trabajo, establece:

“Artículo 10. Igualdad de los trabajadores. Modificado por el artículo [2o](#), Ley 1496 de 2011. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la ley”.

Que las anteriores administraciones del Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, desarrollaron esfuerzos de concertación para establecer criterios de aplicación de los factores de valoración salarial, encaminados a garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y a erradicar cualquier forma de discriminación de género en el trabajo;

Que obrando en el marco de los objetivos misionales del Ministerio del Trabajo, de sus atribuciones y competencias, y en cumplimiento de las funciones asignadas por el Decreto-ley 4108 de 2011, es deber dar cumplimiento a lo ordenado por la Constitución, la ley, los jueces de la República y dar continuidad a los esfuerzos administrativos realizados;

Que siendo el derecho al trabajo un derecho inalienable de todo ser humano y el empoderamiento de la mujer trabajadora, su plena e igualitaria participación en el desarrollo económico y la igualdad de oportunidades para que ejerza su liderazgo social, son elementos fundamentales para la reducción de la pobreza, la promoción de la prosperidad y el desarrollo sostenible centrado en el ser humano.

Que desarrollar criterios equivale a fijar pautas orientadoras y formas de aplicación de las normas cuyo objeto es proteger la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y a erradicar toda forma de discriminación de género.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Desarrollar, como en efecto se desarrollan, algunos criterios orientadores del Ministerio del Trabajo, obligatorios para los empleadores, para dar aplicación a factores de

valoración salarial, tal como ordena el artículo 4o de la Ley 1496 de 2011, del modo siguiente:

a) La naturaleza de la actividad a realizar

Los factores de valoración salarial descritos por el artículo 4o de la Ley 1496 de 2011, tienen carácter obligatorio para los empleadores y deben ser asumidos para garantizar la igualdad salarial y la retribución laboral entre hombres y mujeres, estando prohibida toda forma de discriminación contra la mujer, en el campo del empleo y la ocupación.

La expresión “discriminación contra la mujer” se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Se presume que existe discriminación cuando se hacen exclusiones, en razón a motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que anulen o alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones exigidas para el desempeño de determinados empleos, están por fuera de esta presunción legal.

b) Acceso a los medios de formación profesional

Es obligatorio para los empleadores respetar y proteger el derecho que tiene la mujer a acceder en condiciones de igualdad a todos aquellos medios de formación profesional, tales como, estudios y cursos de aprendizaje y especialización, orientados a la inserción laboral y/o a la actualización en ciertas materias, para aumentar sus conocimientos, capacidad y destrezas en el trabajo.

En materia de estudios realizados y calificación profesional, la retribución salarial de las mujeres, como su derecho a la igualdad, ni ningún otro derecho, pueden sufrir desmejoras, ni menoscabo alguno, por parte del empleador, con respecto a la retribución salarial.

c) Condiciones en la admisión en el empleo

Es obligatorio para los empleadores respetar y proteger el derecho que tiene la mujer a oportunidades de empleo iguales que los hombres y a que se apliquen criterios de selección igual para ser admitidas al empleo u ocupación, en consonancia con la libertad a elegir profesión u oficio de la mujer.

La mujer una vez admitida al trabajo tiene derecho a ascensos, a estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y condiciones de servicio.

d) Condiciones de trabajo

El empleador debe respetar y proteger el derecho que tiene la mujer a una remuneración igual y a las mismas prestaciones previstas en la ley para los hombres, a un trato igual con respecto a un trabajo de igual valor, así como a criterios iguales para la evaluación de la calidad de su trabajo.

Además, el empleador debe proteger de manera especial el derecho de la mujer a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar y el derecho a vacaciones periódicas pagadas;

En el caso de la mujer, el derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluye, la atención y el cuidado especial a la función reproductiva de la mujer, lo cual, conlleva a protegerla del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y de la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; a preservar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad como beneficio, el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para hacer que padre y madre combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente, mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

En todos los casos, el empleador debe proteger a la mujer durante el embarazo relevándola de los trabajos que puedan resultar perjudiciales para la salud de ella y del que está por nacer.

e) **La igualdad de oportunidades y de trato**

No es suficiente que los empleadores garanticen un trato a la mujer idéntico al trato del hombre, también, deben tener en cuenta las diferencias biológicas y las que la sociedad y la cultura han creado, en ciertas circunstancias no deben imponer a la mujer un trato idéntico al del hombre, debiendo equilibrar las diferencias en cada caso.

f) **Otros complementos salariales**

Los empleadores están obligados a garantizar a la mujer el pago del salario base que fue pactado y los otros complementos salariales o cantidades que junto con el salario base conforman la totalidad de la estructura salarial, fijados por la ley o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 2o. Ordenar al Grupo de Trabajo de Equidad de Género para las Mujeres y a la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo asumir de inmediato y con la mayor brevedad posible, la elaboración del proyecto de decreto ordenado por el parágrafo 2o del artículo 4o de la Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011, por medio del cual, se deben establecer las reglas y las sanciones de que trata el parágrafo 3o, para asegurar la aplicación de los factores de valoración salarial ordenados por la mencionada ley y hacer efectiva la garantía de la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

ARTÍCULO 3o. La presente resolución rige a partir de la fecha de su firma.

Publíquese y cúmplase.

Marzo 17 de 2017.

La Ministra del Trabajo,

CLARA EUGENIA LÓPEZ OBREGÓN.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 12 de Diciembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.950 - 24 de Noviembre

de 2024)

