



**Universidad
de Santander**
UDES

Gaceta Jurídica

Revista de Publicación Académica y Científica

Año 5 No. 9, Enero - Diciembre de 2012 Bucaramanga, Colombia

ISSN 2011-2071

RECTOR

Jaime Restrepo Cuartas

VICERECTORA ACADÉMICA

Gladys Lizarazo Salcedo

DIRECTOR

Jaime Enrique Puentes Torrado
Decano

EDITORIA

Martha Héliida Ardila Díaz

CONSEJO EDITORIAL

Jaime Enrique Puentes Torrado C.D.
Universidad Alcalá de Henares - España

Hernán Alejandro Olano García PhD
Universidad de Navarra - España

Javier Gonzaga Valencia Hernández PhD
Universidad de Caldas

Juan Pablo Pampillo Baliño PhD
Universidad Complutense de Madrid – España

Martha Helida Ardila Díaz – MSc
Universidad de Santander UDES

COMITÉ LITERARIO Y DE REVISIÓN

María Susana Gómez Bohórquez PhD
Universidad Lomonosov – Moscú, Rusia

Rafael Saavedra Hernández – Dr.
Universidad del Estado de Nueva York en Albany

Joaquín Humberto Fontecha Fontecha – MSc
Universidad Estatal Veronezh – Rusia

Sara Patricia Gamez Díaz – MSc
La Trobe University – Melbourne, Australia

Orlando Muñoz Pérez – Licenciado
Universidad de Pamplona, Colombia

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Pedro T. Nevado – Batalla Moreno – Dr.
Universidad de Salamanca, España

Nicolás Rodríguez García – Dr.
Universidad de Salamanca

Xavier Diez de Urdanivia Fernández – Dr.
Universidad Autónoma de Coahuila, México

Carlos Luis Carrillo Artilles – Dr.
Universidad Central de Venezuela

Víctor Bazán – Dr.
Universidad Católica de Cuyo, San Juan, Argentina

José de Jesús Naveja Macías – Dr.
Universidad de Guadalajara – México

Jemay Mosquera Téllez – Dr.
Universidad de Pamplona, Colombia

Las ideas y opiniones expresadas en la presente Revista son responsabilidad exclusiva de sus autores, así como la responsabilidad por derechos de autor, citas y referencias.

Se autoriza la reproducción de los artículos, siempre que se cite al autor y a la Revista Gaceta Jurídica UDES.

Contenido

9 EDITORIAL
Orlando Muñoz Pérez

11 Breves reflexiones sobre la libertad de expresión y el Derecho de acceso a la información pública en Argentina
Víctor Bazán

23 Los recursos ante el tribunal constitucional español: desafíos
Luis - Andrés Cucarella Galiana

41 Restitución de tierras en Colombia en el marco de la justicia transicional
Carmen Graciela Flórez Peña - Jemay Mosquera Téllez

61 La Explotación de una Patente a Través del Contrato de Licencia.
Pedro Alfonso Labariega Villanueva

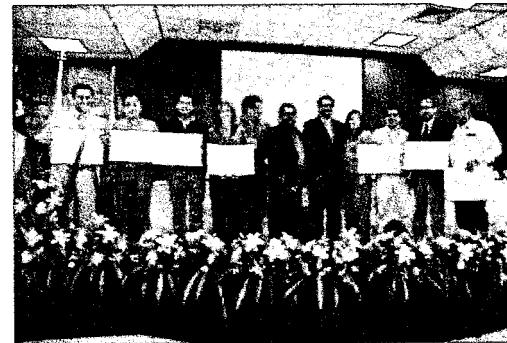
95 Matriarcado, ley sálica y no discriminación
-Tres momentos de la discriminación en Colombia-
Hernán Alejandro Olano García

107 El derecho de acceso a la información ambiental
un estudio comparado Colombia-España
Lucero Galvis Cano

119 Reflexiones sobre patrimonio cultural inmueble en el ordenamiento urbano
Martha Helida Ardíla Díaz

129 El principio del juez natural en el sistema procesal penal colombiano
Cesar Javier Caballero

139 Normas para presentación de trabajos



Acto de entrega de Diplomas a los nuevos miembros del Centro de Estudios Latinoamericanos de Teoría Jurídica y Derecho Constitucional.



Dr. Jaime Enrique Puentes Torrado, Presidente del Centro de Estudios Latinoamericanos de Teoría Jurídica y Derecho Constitucional, hace entrega del Diploma que se edita como nuevo Miembro del Centro a la Dra. Marcela I. Basterro.



Doctores Milcíades Rodríguez Quintero y Hernán Alejandro Olano García, Miembros Fundadores del Centro de Estudios Latinoamericanos de Teoría Jurídica y Derecho Constitucional, en compañía de Fortunato José González Cruz, nuevo miembro del Centro de Estudios.

Matriarcado, ley sálica y no discriminación

-Tres momentos de la discriminación en Colombia-

*Hernán Alejandro Olano García**

*Matriarchy, sálica law and non-discrimination
three moments of the discrimination in Colombia*

Resumen:

El autor explica cómo se desarrolló en Colombia, por tradición y con respeto, una sociedad matriarcal, que fue poco a poco influenciada por la preeminencia masculina a través de lo que se conoció como la Ley Sálica, llegando a producirse una discriminación en contra de la mujer, que ha dado lugar a la expedición de nuevas disposiciones en defensa de su equidad y protagonismo.

Palabras Clave:

Mujer, Equidad, Ley de Cuotas, No Discriminación, Ley Sálica.

Summary:

The author explains how it developed in Colombia, by tradition and respect, a matriarchal society, which was gradually influenced by male preeminence through what became known as the Salic Law, which led to a discrimination against the women, which has led to the issuance of new provisions in defense of their equity and ownership.

Key Words:

Women, Equity, Quota Law, Nondiscrimination, Salic Law.

El presente artículo de revisión, es una aproximación del tema a cargo del autor, dentro del proyecto de investigación titulado, "Historia de las Instituciones", que bajo la dirección del mismo, se realiza dentro del Grupo de Investigación en Derecho Público "Diego de Torres y Moyachoque, Cacique de Turmequé", en la Universidad de La Sabana de Chia, Colombia. La Universidad de La Sabana financia en tiempo la presente investigación.

Abogado, con estancia Post Doctoral en Derecho Constitucional como Becario de la Fundación Carolina en la Universidad de Navarra, España, Doctor *Magna Cum Laude* en Derecho Canónico, es Magister en Relaciones Internacionales y Magister en Derecho Canónico y posee especializaciones en Bioética, Derechos Humanos, Derecho Administrativo y Gestión Pública, Liderazgo Estratégico Militar y Derecho Constitucional. Es el Director del Grupo de Investigación en Derecho Público "Diego de Torres y Moyachoque, Cacique de Turmequé", en la Universidad de La Sabana, donde dirige el Área de Derecho Administrativo y Tributario. Imparte las asignaturas Derecho Administrativo General y la selectiva Derecho Procesal Constitucional. Es además el Vicecónsul Honorario de la República de Chipre en Colombia. En postgrados y maestrías nacionales e internacionales imparte la asignatura Historia Constitucional Colombiana. Fue Secretario General (e) de la Corte Constitucional de Colombia, Director General Jurídico y Asesor del Despacho del Viceministro en el Ministerio del Interior, Director Nacional para la prevención del lavado de activos en la Caja Agraria de Colombia y Director de Control Interno en el Concejo de Bogotá. Miembro de Número de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, Miembro Correspondiente de la Academia Chilena de Ciencias Sociales, Políticas y Morales y Miembro del Centro Colombiano de Derecho Procesal Constitucional. Es Cabildero inscrito ante la Cámara de Representantes del Congreso de Colombia y Columnista del Diario "El Nuevo Siglo" de Bogotá. Integra la Agrupación Cundinamarquesa de Estudiosos del Derecho Administrativo -ACUDA-. <http://hernanolano.googlepages.com> <http://hernanolano.blogspot.com> Correo electrónico hernanolano@unisabana.edu.co Dirección: Universidad de La Sabana, Km. 7 Autopista Norte, Costado Occidental, Chia, Cundinamarca, Colombia.

La más destacada mujer en la historia de Colombia, ha sido considerada tan grande como la mexicana Sor Juana Inés de la Cruz; se trata de la tunjana Sor Francisca Josefa de la Concepción Castillo y Guevara, Toledo Niño y Rojas, conocida como la Madre Castillo, quien vivió de 1671 a 1742 y fue la gran exponente del barroco neogranadino.

Durante la Revolución de los Comuneros del siglo XVIII, Manuela Beltrán rompió los carteles que decretaban más impuestos, conocida esta alcabala como la "Armada de Barbovento", con la cual los españoles pretendían se financiara la guerra contra los ingleses.

Más tarde, en 1812, el 6 de diciembre, nació en Sonsón, Antioquia, doña María Martínez de Nisser, llamada la "dama soldado", primera mujer en publicar un libro social en Colombia: "Diario de los sucesos de la revolución en la provincia de Antioquia en los años 1840 - 1841", avalado por la Editorial Incunables y, reconocida como "precursora nacional de los actuales movimientos por la dignificación y la igualdad de la mujer". En ese mismo siglo XIX, las mujeres jugaron un papel trascendente en la Independencia de Colombia, entre ellas "la Pola", Policarpa Salavarrieta; Mercedes Abrego de Reyes en Cúcuta; Carlota Armero y su hermana María del Rosario en Mariquita; Rosa Zárate en Tumaco; Antonia Santos Plata y su esclava Juana, así como Juana Ramírez y Engracia Salgar en el Socorro; Agustina Mejía en Guapotá; María del Tránsito Vargas y Leonarda Carreño en Guadalupe; Evangelina Díaz y Fidela Ramos en Zapatota; de Marta Tello, Joaquina Aroca y Luisa Trilleros en Natagaima; las <Juanas>, o mejerès que seguían al Ejército del Libertador Bolívar, etc.,

En Bogotá, los padres de familia (varones electores) en las elecciones de 1852, para reemplazar a José Hilario López, depositaron sufragios en favor de Sixta Tulia Pontón viuda de Santander, tal vez la primera candidata a la Presidencia de la República de Colombia, a la que seguiría en 1974 María Eugenia Rojas de Moreno Díaz.

Precisamente, en el siglo XX, fueron destacadas líderes sociales Ofelia Uribe de Acosta, Rosa María Otálora de Corsi, Carmen Medina de Luque; Josefina Valencia

de Hübach, miembro de la Asamblea Nacional Constitucional de 1954; Esmeralda Arboleda de Uribe, primera mujer en ser Ministra de la cartera de Comunicaciones; la primera estudiante universitaria del país en la carrera de medicina de la Universidad Nacional de Colombia, Gerda Westendorp; Gabriela Peláez Echeverry, quien ingresó en 1936 a la Universidad Nacional fue la primera abogada de Colombia, a las cuales siguieron las hermanas Carmen y Soledad Gómez Garzón; en ese mismo año 1936, María Carulla fundó la primera escuela de trabajo social en la Universidad del Rosario; Maestras como Virginia Gutiérrez de Pineda y su discípula y aliada Ligia Echeverry Ángel pudieron asumir los estudios sistemáticos de la familia, la niñez de la calle y la vejez; Sofía Ospina de Navarro, promotora de la formación social y luego, su cuñada, Bertha Hernández de Ospina Pérez, una de las primeras senadoras de Colombia; Aydée Anzola Linares, primera magistrada y luego presidenta del Consejo de Estado; Alegría Fonseca, una de las primeras representantes a la Cámara y líder ambientalista; la poetisa Elisa García de González (Gloria Dall); así como de otra gran mujer conocida en México donde estuvo radicada desde 1939: Laura Victoria, Gertrudis Peñuela de Segura, quien falleció en 2004; todas ellas integrando ese elenco combativo y luchador, como lo es la mujer colombiana.

Esas ilustres damas, formaron en Colombia, por tradición y con respeto, una sociedad matriarcal, que fue poco a poco influenciada por la preeminencia masculina a través de lo que se conoció como la Ley Sálica, ese código de costumbres de los Francos salios que vivieron en los bosques de Germania, donde se estableció aquel principio según el cual la sucesión de la corona de Francia únicamente podía darse de varón en varón con exclusión de las mujeres.

Recordemos que Heródoto, el padre de la historia, habló de los estados o señoríos de la mujer, en los que los hijos no llevaban el apellido paterno sino el materno, como sigue ocurriendo en Portugal o Brasil y los hombres cumplían funciones domésticas, mientras la mujer desempeñaba las funciones públicas en una suerte de <Ginecocracia>.

Ya adentrándonos en el estudio jurídico del tema en Colombia, partimos del siguiente presupuesto constitucional, que en la Carta colombiana de 1991 prohíbe la discriminación:

ARTÍCULO 43. *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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Dicha disposición encontró recientemente en los artículos 3 y 4 de la Ley 1482 de 2011 (noviembre 30), una reglamentación, con el siguiente tenor:

Artículo 3º. *El Código Penal tendrá un artículo 134A del siguiente tenor:*

Artículo 134.A. Actos de Racismo o Discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 4º. *El Código Penal tendrá un artículo 134B del siguiente tenor:*

Artículo 134 B. Hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología política, u origen nacional étnico o cultural. El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y

multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes, salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

Desde la Reforma Constitucional de 1936, se estipulaba en el artículo 19, que la asistencia pública es función del Estado. Se deberá prestar a quienes careciendo de medios de subsistencia y de derecho para exigirlos de otras personas, estén físicamente incapacitadas para trabajar.

Con la adopción de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en Colombia por la ley 51 de 1981, entrada en vigencia desde el 18 de febrero de 1982, se oficializaron varias disposiciones invividas en el territorio patrio.

En el artículo 1 de la ley, se estableció que **se entiende por discriminación contra la mujer**, 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 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.

Clases de Discriminación contra la Mujer:

- a. **Directa:** Cuando una persona recibe un trato menos favorable que por otra, por razón de pertenecer a uno u otro sexo.
- b. **Indirecta:** La aplicación de condiciones de trabajo, que aunque iguales en un sentido formal, en la práctica favorecen a un sexo o al otro.

El artículo 3º de la Ley 1482 de 2011, nos trae además estas dos definiciones:

Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciada injustificado,

expresa a 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 trata diferenciada injustificada, expreso a tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género a sexo.

El Estado colombiano, por imperio de la ley y de la Constitución, garantiza al hombre y a la mujer igualdad en la titularidad y goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. Y, además, el Estado reconoce el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, exaltando en el decreto 1398 de 1990 la importancia de la maternidad y la función de los padres de familia en la educación de los hijos.

En Colombia está prohibida cualquier tipo de discriminación a la mujer por motivo de la procreación y, se ha consagrado que la educación de los hijos exige la responsabilidad conjunta entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.

El ya citado Decreto 1398 de 1990 establece la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre la base de la igualdad jurídica con los del hombre y no podrá haber discriminación para la participación de la mujer en la vida política y pública del país (como lo establece la ley de Cuotas), y en especial para:

- a. Votar en las elecciones y ser elegible para todos los organismos públicos y privados;
- b. Formular y ejecutar políticas gubernamentales;
- c. Ocupar cargos y ejercer funciones públicas;
- d. Participar en organizaciones o asociaciones gubernamentales o no, que se ocupen de la vida pública y privada del país;
- e. Representar al país en el plano nacional e internacional.

Además, el decreto 1398 de 1990, establece que todas las autoridades del Estado estarán encargadas de garantizar la aplicación de los principios de no discriminación contra la mujer, contenidos en la Convención, los cuales son:

- a. Prohibición de discriminación en materia de educación.
- b. Prohibición de discriminación en materia de empleo.
- c. Prohibición de discriminación en materia de atención médica.
- d. Prohibición de discriminación en materia de desempeño de la mujer en áreas rurales.
- e. Prohibición de discriminación en materia de capacidad jurídica.
- f. Prohibición de discriminación en materia de relaciones familiares.

En cuanto a la **protección a la maternidad**, además de las Sentencias de la Corte Constitucional sobre la "maternidad reforzada", la Ley de Carrera Administrativa, 909 de 2005, consagró un artículo sobre el particular, del siguiente tenor:

Artículo 51. Protección a la maternidad.

1. No procederá el retiro de una funcionaria con nombramiento provisional, ocurrido con anterioridad a la vigencia de esta ley, mientras se encuentre en estado de embarazo o en licencia de maternidad.
2. Cuando un cargo de carrera administrativa se encuentre provisto mediante nombramiento en periodo de prueba con una empleada en estado de embarazo, dicho periodo se interrumpirá y se reiniciará una vez culminó el término de la licencia de maternidad.
3. Cuando una empleada de carrera en estado de embarazo obtenga evaluación de servicios no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.
4. Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo de carrera administrativa ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, deberá

pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de la remuneración que dejare de percibir entre la fecha de la supresión efectiva del cargo y la fecha probable del parto, y el pago mensual a la correspondiente entidad promotora de salud de la parte de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud que corresponde a la entidad pública en los términos de la ley, durante toda la etapa de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto, más las doce (12) semanas de descanso remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad. A la anterior indemnización tendrán derecho las empleadas de libre nombramiento y remoción y las nombradas provisionalmente con anterioridad a la vigencia de esta ley.

Parágrafo 1º. *Las empleadas de carrera administrativa tendrán derecho a la indemnización de que trata el presente artículo, sin perjuicio de la indemnización a que tiene derecho la empleada de carrera administrativa, por la supresión del empleo del cual es titular, a que se refiere el artículo 44 de la presente ley.*

Parágrafo 2º. *En todos los casos y para los efectos del presente artículo, la empleada deberá dar aviso por escrito al jefe de la entidad inmediatamente obtenga el diagnóstico médico de su estado de embarazo, mediante la presentación de la respectiva certificación.*

El artículo 43 Superior, también se refiere a la **protección de la mujer cabeza de familia**, institución reglamentada por la ley 82 de 1993 y que entiende por ésta a quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, psíquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Tal como se ha señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-722 de 2004. "[l]as medidas concretas de apoyo a la mujer cabeza de familia establecidas en la Ley 82 de 1993 son de diversa índole. Así además del

llamado general al Estado y a la sociedad para que a partir de la vigencia de la misma busquen **"mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer cabeza de familia"** (art. 3º), entre ellas pueden citarse las siguientes (i) la adopción de reglamentos que garanticen su ingreso a la seguridad social de la mujer cabeza de familia y de la familia a su cargo (art. 4º), (ii) la creación de programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas de economía solidaria y empresas familiares, donde la mujer cabeza de familia realice una actividad económica rentable (art. 8º y 20); (iii) Acceso preferencial a los auxilios educativos así como servicio básico de textos y apoyo educativo a las entidades de economía solidaria integradas en su mayoría por mujeres cabeza de familia (art. 9) (iv) la fijación de estímulos para que el sector privado cree programas especiales para las mujeres cabeza de familia (art. 10); (v) el establecimiento mediante reglamento de un factor de ponderación, que beneficie las propuestas de la mujer cabeza de familia o de las personas jurídicas en las cuales ella participe mayoritariamente, en los procesos de adquisición y venta de bienes estatales y de contratación de servicios también con el Estado. Factor que permitirá que se seleccione la oferta de la mujer cabeza de familia o de la correspondiente persona jurídica **"siempre que sea por lo menos igual a las de los demás proponentes"** (art. 11); (vi) especial atención de las entidades municipales o distritales de vivienda, que en alguna forma reciban recursos del presupuesto nacional o participen en programas que tengan financiación de dicho origen (art. 12); (vii) planes especiales de vivienda (art. 13 y 14), (viii) programas especiales de crédito, asesoramiento técnico y vigilancia para las empresas y programas que tengan por objeto apoyar a la mujer cabeza de familia, por parte de las entidades oficiales de crédito (art. 15), así como el acceso a líneas de crédito por parte de microempresas, famiempresas y similares que tengan mayoría de mujeres cabeza de familia (art. 20)."

En la citada Sentencia C-964 de 2003, la Corte destacó que las medidas de orden legal expedidas en desarrollo del artículo 43 de la Constitución, protegen no sólo a la mujer cabeza de familia, sino también al núcleo familiar que de ella dependa, que se supone compuesto por

los hijos menores propios y otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar.

Así, la Corte identificó en la Ley 82 de 1993, algunos beneficios que se han previsto específicamente en relación con los menores dependientes de la mujer cabeza de familia, tales como aquellos conforme a los cuales: "i) *Los establecimientos educativos prestarán textos escolares ... y, mantendrán servicios de intercambio en sus bibliotecas a fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación*" (art. 5); ii) En ningún caso podrá negarse el acceso a los servicios de educación o de salud *"con base exclusiva en esta circunstancia"* (Art 6); iii) Los establecimientos de educación primaria y secundaria atenderán de preferencia las solicitudes de ingreso, *"siempre que cumplan con los requisitos y que los resultados de sus exámenes y pruebas sean por lo menos iguales a las de los demás aspirantes, a fin de no afectar el principio de igualdad; se dará acceso preferencial a auxilios educativos* (art.7). iv) A lo que debe agregarse que los beneficios establecidos en materia de seguridad social (art. 4) y acceso preferencial a auxilios educativos (art. 9) se predica tanto de la mujer cabeza de familia como de quienes de ella dependan."

En esos eventos, ha dicho la Corte, en desarrollo de los principios de igualdad y protección especial del menor, las medidas de protección de la mujer cabeza de familia resultan así mismo aplicables a los menores que estén a cargo de un hombre que se encuentre en las mismas condiciones que la ley ha previsto para la mujer cabeza de familia. Esto es, las medidas de protección que la ley ha previsto para los menores a cargo de una mujer cabeza de familia también se aplican en los eventos en los que sea un hombre quien tenga a su cargo, de manera exclusiva, desde el punto de vida social y económico, el cuidado de los menores, y carezca de apoyo y de otros recursos. Así lo expresó con ponencia del magistrado Rodrigo Escobar Gil al decidir sobre las expresiones *"mujer"* y *"de la mujer y"* contenidas en el título y en los artículos 1, 2 y 5 de la Ley 861 de 2003 *"por la cual se dictan disposiciones relativas al único bien inmueble urbano o rural perteneciente a la mujer cabeza de familia"*, en el entendido, que el beneficio establecido en dicha ley a favor de los hijos menores ce

la mujer cabeza de familia se hará extensivo a los hijos menores dependientes del hombre que, de hecho, se encuentre en la misma situación que una mujer cabeza de familia, en los términos del artículo 2º de la Ley 82 de 1993.

El grupo de disposiciones que protegen a las mujeres en Colombia, ha ido creciendo considerablemente, pues, en el elenco de normas, encontramos entre otras, las siguientes:

Ley 1496, 29 de diciembre de 2011. 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.

Ley 1482 del 30 de noviembre de 2011, ya citada, acerca del principio de no discriminación.

Ley 1468, 30 de junio de 2011. Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Decreto 164, 25 de enero de 2010. Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada «Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres».

Ley 1257, 4 de diciembre de 2008. Por 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.

Ley 1009, 23 de enero de 2006. Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio de asuntos de género.

Ley 823, 11 de julio de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

Ley 731, 14 de enero de 2002. La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas

específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

Ley 294, 16 de julio de 1996, Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar

Ley 82, 3 de noviembre de 1993. Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.

De las anteriores, debo destacar que en el año 2003 fue expedida la Ley 823, la cual tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Dicha ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.

La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Para el cumplimiento del objeto de la Ley 823, ley, las acciones del Gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deberán:

- a. Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación;
- b. Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y pluricultural de la Nación;

- c. Incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial.

Finalizando el año 2011, el 29 de diciembre, la ley 823 fue modificada por 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", con el 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.

Fue entonces modificado el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedando 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 salva las excepciones establecidas por la ley.

Además se fijaron como criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:

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.

Se asignó al Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la ley 278 de 1996, desarrollar por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración, como plazo máximo el 29 de noviembre de

2012.

Así mismo, se dispuso que 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).

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).

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.

De igual forma, 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 reglamentarias, podrá imponer las sanciones señaladas.

En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera.

Esto se ratifica con una última disposición de la Ley 1482, como es su artículo 7º, por medio del cual, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual..

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.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Finalmente, 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 asumir estos compromisos:

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 gerencia: 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.

BIBLIOGRAFÍA

García Valencia, J. C. (1995). *Del Matriarcado a la Ley Sálica. Esquema de la historia universal a la luz de las ideas sobre lo sexos*. Ediciones de la Universidad La Gran Colombia, Seccional Armenia, Armenia.

Olano Correa, C. (2006). *Dinamismo social en Ofelia Uribe Durán*. Centro de Desarrollo de Ideas, Bogotá, D.C.

Olano García, H. A. (2011). *Constitución Política de Colombia – Comentada y Concordada* -. Octava Edición. Edicione Doctrina y Ley, Bogotá, D.C.

Olano García, H. A. (2007). *Constitucionalismo Histórico*. Segunda Edición. Ediciones Doctrina y Ley, Bogotá, D.C

www.equidadmujer.gov.co

