

Análisis de la implementación del Decreto 2733 de 2012 en el marco de la Ley 1257 DE 2008 y
la Equidad de Género en el sector privado de la ciudad de Bucaramanga

Rosana Pabón Gamarra

Juan Felipe Blanco Vásquez

Trabajo de Grado para Optar el título de Abogado

Directora

María Isabel Afanador Contreras

Especialista en Derecho Penal

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2019

Agradecimientos

A mis padres por su esfuerzo, a mi hermana por su compañía.

A mis amigos por su apoyo.

Rosana

A mi familia.

Juan Felipe

Contenido

	Pág.
Introducción.....	13
1. Objetivos.....	15
1.1 Objetivo General.....	15
1.2 Objetivos Específicos.....	15
1.3 Planteamiento del problema.....	16
2. Marco referencial	18
2.1 Conceptos.....	18
2.2 Antecedentes normativos.....	23
2.2.1 Normatividad internacional.	23
2.2.2 Legislación nacional.	35
2.2.3 Ley 1257 de 2008.....	37
2.2.4 Decreto 2733 de 2012.....	41
3. Análisis de los conceptos de existencia, validez y eficacia de la norma dentro del ordenamiento jurídico colombiano frente a la implementación de la ley 1257 de 2008	44
4. Análisis de la ley 1257 de 2008 a nivel nacional.....	50
4.1 Primer informe MNS (2011).....	51
4.2 Segundo informe MNS (2013).....	56
4.3 Tercer informe MNS (2018).....	59

5. Trabajo de campo	64
5.1. Justificación del trabajo de campo.....	64
5.1.2 Actores dentro de la aplicación de implementación de la política pública de género consagrada en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008.....	66
5.1.3 Alcaldía municipal de Bucaramanga.....	67
5.1.4 Centro integral de la mujer (CIM).....	68
5.1.5 Muestra sobre el sector privado de la ciudad de Bucaramanga.	71
5.1.6 DIAN.	73
6. Conclusiones	84
7. Recomendaciones.....	88
Referencias Bibliográficas.....	90
Apéndices	94

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Tipo medidas certificadas.....	79
Figura 2. Nivel Educativo.....	79
Figura 3. Tipo de medidas certificadas.....	80
Figura 4. Tipo de nivel educativo.....	80
Figura 5. Resolución 000060 de 2017.....	81
Figura 6. Resolución 000060 de 2017.....	81

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Ejemplificación de la deducción tributaria sobre la declaración de renta de empleadores que contraten a mujeres víctimas de violencia.	43
Tabla 2. Brecha en la tasa de desempleo por dominio geográfico. Trimestre móvil noviembre 2018 enero 2019.....	49
Tabla 3. Empresas entrevistadas.....	71

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. Oficio 004686 de 2019 febrero 26.....	94
Apéndice B. Petición radicada No. 004E2019012322 de 07/09/2019.....	96
Apéndice C. Constancia de formatos existentes de recepción de información en página de la DIAN.....	97

Resumen

Título: Análisis sobre Implementación del Decreto 2733 de 2012 en el Marco de la Ley 1257 de 2008 y la Equidad de Género en la Sector Privado de la Ciudad de Bucaramanga^{1*}

Autores: Rosana Pabón Gamarra, Juan Felipe Blanco Vásquez^{2**}

Palabras Clave: Enfoque de Género, Derechos de la Mujer, Violencia de Género.

Descripción:

El objetivo del presente proyecto consiste en evidenciar los actores y factores que se relacionan directamente en la implementación formal y material de la política pública desarrollada por el artículo 23° de la Ley 1258 reglamentada por el Decreto 2733 del 2012, esto es, la adjudicación de beneficios tributarios a empleadores que contraten a mujeres víctimas de violencia comprobada. Por ende, el presente proyecto plantea abarcar a una parte de la población del sector privado dentro en la ciudad de Bucaramanga, teniendo como muestra a empresas que hacen parte del sector industrial y de transformación de materias primas. De esta manera, se plantea identificar los alcances de dicha política pública en torno a la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer.

A su vez, se buscará establecer la incidencia en la aplicación de la ley por parte de entidades públicas que, bajo designación del Estado, se encuentran vinculadas a la implementación de estas políticas públicas, específicamente de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). En consecuencia, como resultado del presente proyecto, se espera aportar recomendaciones encaminadas al mejoramiento del trámite de la adjudicación de los beneficios tributarios contemplados por la Ley 1257 de 2008, consolidando de esta forma las políticas públicas de Equidad y Género en el sector privado de la ciudad de Bucaramanga.

^{1*} Trabajo de Grado

^{2**} Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora. Maria Isabel Afanador, Especialista en Derecho Penal.

Abstract

Title: Analysis on Implementation of Decree 2733 of 2012 in the Framework of Law 1257 of 2008 and Gender Equity in the Private Sector of Bucaramanga City^{3*}

Authors: Rosana Pabon Gamarra, Juan Felipe Blanco Vasquez^{4**}

Keywords: Gender Approach, Women's Rights, Gender Violence

Description:

The objective of this project is to highlight the actors and factors that are directly related to the formal and material implementation of public policy developed by article 23 of Law 1258 regulated by Decree 2733 of 2012, that is, the award of tax benefits for employers who hire women victims of proven violence. Therefore, this project will be considered to cover a part of the population of the private sector within Bucaramanga city, taking as a sample the companies that are part of the industrial sector and the transformation of raw materials. In this way, it proposes to identify the scope of said public policy around the prevention and eradication of violence against women.

At the same time, it will seek to establish the impact on the application of the law by public entities that, under the designation of the State, will be linked to the implementation of these public policies, specifically the Directorate of National Taxes and Customs (DIAN). Consequently, as a result of this project, it will contribute with recommendations aimed at improving the process of awarding tax benefits contemplated by Law 1257 of 2008, thus consolidating the public policies of Equity and Gender in the private sector of Bucaramanga city.

^{3*} Bachelor Thesis

^{4**} Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora. Maria Isabel Afanador, Especialista en Derecho Penal.

Introducción

En la última década los derechos de la mujer han sido objeto de relevancia normativa, este nuevo enfoque se da como resultado de la visualización de una problemática tan estancada a nivel social como la violencia de género. La profundización realizada sobre este tema por sectores y colectivos sociales, ha expuesto la falta de no solo de sensibilización por parte del Estado, sino la precariedad de acciones concretas para su erradicación. Sin embargo, es innegable que a raíz de dicha exposición se ha logrado permear dentro de instituciones cuya finalidad radica en la protección de derechos, quienes adoptan políticas públicas en cabeza del Estado, y normas jurídicas que buscan el desarrollo social en las diferentes regiones del país.

El año 2008 representó un punto de quiebre para los roles de género establecidos en cabeza de la mujer dentro de la sociedad, el recrudecimiento del conflicto armado sumado a factores sociales tradicionales generadores de violencia, y una tasa de desempleo femenino del 11,7% según la Gran Encuesta Integrada de Hogares realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), representan con exactitud la situación precaria de las mujeres colombianas.

En este contexto, la emisión de la Ley 1257 de 2008, la cual tiene como objeto principal “la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.”, representa no solo la identificación de una problemática social dentro de un contexto violento, sino de los factores que determinan la continuación de la misma y adicionalmente, el

planteamiento de nuevas conductas sociales encaminadas a la erradicación definitiva de cualquier tipo de violencia hacia la mujer, por cuanto esta ley está construida a través del enfoque diferencial de género, que ratifica los derechos de la mujer en Colombia y, a su vez, procura medidas especiales de protección frente a la vulneración de sus derechos.

Las disposiciones contenidas en la referida ley, se encuentran encaminadas a atacar puntos o factores determinantes dentro del ciclo de violencia hacia la mujer. Dentro de los capítulos que comprende, el presente proyecto abordará a fondo el Capítulo V denominado “Medidas De Atención”, pues es en este en el que se halla el beneficio tributario para empleadores que establezcan un vínculo laboral directo con mujeres víctimas de violencia comprobada; beneficio consistente en una deducción que asciende al 200% y se aplica sobre la declaración de renta del empleador. Por lo anterior, se entrará a analizar el Decreto Reglamentario 2733 de 2012, el cual emite disposiciones específicas sobre su aplicación.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizará un análisis de las normas mencionadas en el marco temporal desde la expedición del Decreto 2733, a la fecha del último reporte realizado por la Mesa Nacional de Seguimiento a la Implementación de la Ley 1257 de 2008, igualmente se analizará la incidencia de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) como actor importante y órgano responsable dentro la implementación de la deducción tributaria mencionada.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Analizar la implementación y aplicación de la política pública contenida en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008, reglamentada a través del Decreto 2733 de 2012, en el sector privado industrial y de transformación de materias primas de la ciudad de Bucaramanga.

1.2 Objetivos Específicos

- Identificar el contexto jurídico y social en el que se gestan los alcances de la Ley 1257 de 2008.
- Examinar la intervención estatal a través de entidades públicas centradas en la ciudad de Bucaramanga, en el cumplimiento de medidas de atención, específicamente en la implementación de la disposición contenida por el artículo 20° de la ley.
- Determinar los factores incidentes en la efectiva implementación, ejecución y posterior control del beneficio tributario aplicado a empleadores del sector privado industrial y de transformación de materias primas por parte del órgano regulador DIAN, en la ciudad de Bucaramanga.

1.3 Planteamiento del problema

Los roles de género establecidos por la sociedad, y específicamente los impuestos a la mujer a través de la historia, han carecido de cuestionamiento, pues se entienden como parte fundamental para mantener y perpetuar el statu quo y, en esa medida, el orden. Los primeros cuestionamientos realizados al sistema patriarcal no se empiezan a reflejar hasta el advenimiento de la revolución industrial, con la incorporación de la mujer en el mercado laboral como resultado de las transformaciones sociales y económicas de la época con lo que se le otorgaría cierta independencia económica; no obstante, bajo el peso de la desigualdad tradicional, la fuerza laboral de la mujer se vio precarizada por salarios desiguales debido a su condición de mujer y, a su vez, circunstancias laborales indignas, mientras que al tiempo se le exigía cumplir el rol de madre y esposa.

Posterior a esto, se han dado momentos trascendentales en la lucha por la igualdad de derechos, dentro de estos está la creación de las Naciones Unidas, la cual tuvo consecuencias positivas para la promoción de los derechos de la mujer, especialmente a partir de la adopción la Declaración Universal de los Derechos Humanos, DUDH, pues dentro de su preámbulo dispone que “Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. (ONU, 1948)

A su vez, la DUDH dispone que “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o de cualquier otra

índole. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorios de cuya jurisdicción dependa una persona, incluso si se trata tanto de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.” (ONU,1948)

Por tanto, y a riesgo de saltar un espacio de tiempo relevante, resulta imposible no realizar una relación entre estas disposiciones y el contexto en el que se forja la Ley 1257 de 2008, pues las principales precursoras de esta norma fueron precisamente mujeres que partiendo de su diversidad, comprendieron la necesidad de desarrollar políticas públicas a través de un enfoque diferencial que contemple no solo la idealización de una sociedad igualitaria en derechos y equitativa en oportunidades, sino también herramientas que permitan una guía de acción para deconstruir los escenarios de violencia.

El Estado colombiano a través de estos acuerdos ratificados a nivel internacional, los cuales serán desglosados dentro del presente proyecto, se ha obligado no solo a aplicar y desarrollar contenidos normativos mediante la creación de políticas públicas tendientes a la erradicación de la violencia contra la mujer, sino también a verificar y controlar su correcto cumplimiento. Por lo anterior, la justificación de esta investigación reside en comprobar el real funcionamiento de la adopción de la política pública contemplada por el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008, en cabeza del Estado, la cual recae a su vez, dentro de sus instituciones y/o entidades, dando cumplimiento a los fines constitucionales.

2. Marco referencial

Para una mayor comprensión de los factores que resultan relevantes frente al proyecto de investigación, es oportuno determinar los fundamentos sobre los cuales se basa el desarrollo de políticas públicas a nivel nacional sobre equidad de género y enfoque diferencial de género, específicamente de la política pública contenida en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008, y posteriormente los conceptos que resultan trascendentales dentro del desarrollo de los objetivos anteriormente planteados.

2.1 Conceptos

Las disposiciones contenidas dentro del Decreto Reglamentario 2733 de 2012, por el cual se reglamenta el beneficio tributario contemplado por la Ley 1257 de 2008, el cual será objeto de la presente investigación, tienen carácter taxativo al momento de adjudicar dicho beneficio; por tanto, es necesario distinguir los parámetros sobre los cuales se le da aplicabilidad a esta política pública en un sector específico de la población como empresarios y/o empleadores industriales del sector privado de Bucaramanga.

Violencia. La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belém Do Para”, relaciona como violencia contra la mujer “cualquier acción o conducta, basada en género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer”. De esta forma, la convención no se limita en un estricto sentido a una forma de violencia que pueda o deba ser demostrada a través de un órgano judicial y, por el

contrario, expone particularmente una forma de violencia muy recurrente como la psicológica la cual no llega a ser tan evidente dentro de los estrados judiciales.

Enfoque diferencial. Las desigualdades sociales, las brechas de género y en general la injusticia social, hacen parte de cualquier sistema; sin embargo, para el diseño de políticas públicas que contrarresten estas realidades sociales es necesario:

“El reconocimiento de las diferencias existentes entre distintos grupos poblacionales y el respeto por sus particularidades y por la singularidad de sus demandas, necesidades e intereses son básicos en la construcción del desarrollo con equidad. En términos de política social, esto permite diseñar y adelantar estrategias específicas y diferenciales, destinadas a potenciar las capacidades de determinados grupos de población y a mejorar su condición y su posición (mujeres, infancia, jóvenes, adultas/os mayores, grupos étnicos, mujeres pertenecientes a comunidades afrocolombianas o indígenas, comunidades campesinas de una localidad, organizaciones comunitarias, entre otros)”. (Acuerdo 008, 2011).

La disparidad que existe entre atacar una problemática social partiendo de una ley gestada solamente desde el Congreso de la República, y atacar una problemática social partiendo de un trabajo de base, radica precisamente en exponer las condiciones económicas, políticas, culturales y de todo orden, de cada grupo o población que se ven inmerso dentro de la problemática. Por tanto, partir de un enfoque diferencial dentro de la Ley 1257 de 2008 permite que se identifiquen medidas eficaces para contrarrestar las diferentes situaciones de violencia a las que son expuestas

las mujeres y, a su vez, radicar funciones específicas en cabeza de entidades e instituciones para la debida aplicabilidad, operancia y control de las políticas públicas.

Asimetría de género. Para comprender el verdadero impacto que tiene la satisfacción de las necesidades y problemáticas sociales de una población específica, es necesario estudiar las explicaciones teóricas sobre las cuales germinan dichas problemáticas, esto también con el fin de establecer medidas efectivas y específicas capaces de erradicar, en temas de género, situaciones de violencia, ya sean representadas en políticas públicas nacionales o leyes. Por tanto, es necesario precisar que “El principio organizador de la asimetría de género se basa en la relación de dominación que los hombres tienen sobre las mujeres” (Daune-Richard & Hurtig, 1995). La cual parte a su vez de una postura androcéntrica que permea el sistema creando así la primera manifestación asimétrica de género.

De igual forma, la asimetría de género puede ser explicada a través de la teoría de campo social desarrollada por Bourdieu (1998), pues desde dicha teoría el *espacio social* “se encuentra organizado por posiciones sociales determinadas en función de tres dimensiones: el capital económico, el capital cultural y el género. Los individuos están inmersos en posicionamientos asimétricos diferentes, en los que se reflejan las luchas, retos y relaciones de poder que estructuran la sociedad”. Lo anterior, permite inferir que los individuos se adaptan a los roles impuestos que permiten la continuidad del statu quo del que se habló en principio, y que, por tanto, explica la necesidad de la creación de políticas públicas que intervengan dentro del mismo.

Dignidad humana. Se ha definido como también como “El respeto que merece toda persona por el solo hecho de serlo, sin importar su condición social o económica, la etnia o raza a la cual pertenece, su sexo, su religión o sus preferencias políticas. Este reconocimiento, que debe partir del propio individuo, implica la satisfacción de unas condiciones materiales y espirituales que le permitan vivir con dignidad” (Acuerdo 008, 2011). La dignidad humana es uno de los principios rectores de la Constitución Política Colombiana; sin embargo, el fenómeno de la violencia de género contiene un factor propio que lo diferencia de las demás formas de violencia; este factor parte de la “consideración desigual de la dignidad de la mujer en cuanto tal”. (Mansilla, 2009). Tal y como viene siendo definida la violencia de género, esta no se reduce a un atentado contra la vida y la integridad de la mujer, sino que existe un plus adicional de desvalor que se refiere al modo en que atenta a su dignidad e igualdad. (Alonso, M. del C., Velázquez, S. H., Ramírez, F. B., Misol, R. C., Bentata, L. C., Campayo, J. G., ... García, orge L. T. *Violencia Domestica, Violencia Domestica*, 2003).

Lo anterior, empieza a explicar desde puntos de vista teóricos la realidad social con la que conviven las mujeres, incluso, expone los factores que permiten que continúen situaciones y ciclos de violencia; y es precisamente esta visualización la que permite la reestructuración de la sociedad, pues se busca como reivindicación de los derechos de la mujer la inclusión de las mujeres en principios universales de la *ilustración* partiendo de un sentido de igualdad absoluto sin distinción de género.

Violencia de género. Se refiere a la violencia contra la mujer y que se utiliza como instrumento para mantener la discriminación y la desigualdad en las relaciones de poder entre géneros.

Comprende la violencia física, sexual y psicológica, ejercidas tanto en la vida privada como pública siendo el principal factor de riesgo el hecho de ser mujer (Alonso, M. del C., Velázquez, S. H., Ramírez, F. B., Misol, R. C., Bentata, L. C., Campayo, J. G., ... García, orge L. T. *Violencia Domestica, Violencia Domestica*, 2003).

Igualdad. Consisten en que tanto hombres y mujeres desde sus diferencias tengan oportunidades equitativas para lograr su pleno desarrollo como individuos y como ciudadanas/os. Este principio, que tiene valor normativo, busca impedir que las diferencias y diversidades se conviertan en factores de desigualdad para el ejercicio de derechos, libertades y garantías. (Acuerdo 008, 2011). En este sentido, vemos que la construcción de toda sociedad radica en cabeza de todos los actores que la componen; empero, la regulación de la misma a través de un compendio normativo partirá únicamente de quienes intervengan desde sectores privilegiados entendidos estos como grupos elitistas, burócratas, y afines. Por tanto, es vital reconocer que los derechos radicados en cabeza de hombres y mujeres únicamente podrán ser ejercidos en igualdad de condiciones cuando no solo partan de sus necesidades colectivas sino individuales.

Equidad de género. La equidad hace relación al trato diferencial, y en ocasiones preferencial, que requieren las personas o grupos debido a su situación, generada desde sus diferencias o desventajas. Este reconocimiento permite garantizar mayor igualdad en el acceso y disfrute de los derechos, bienes básicos y recursos (Acuerdo 008, 2011). Dicho trato diferencial responde a una desigualdad social que se hace cada día más evidente, y que busca finalmente evidenciar y erradicar construcciones sociales machistas y misóginas que han tenido segregada a la mujer por su misma condición de mujer pasando por encima de su dignidad humana.

2.2 Antecedentes normativos

Dentro de los objetivos específicos del presente proyecto está analizar la aplicación y funcionamiento de la política pública contenida en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008 en empleadores del sector privado industrial y de transformación de materias primas de la ciudad de Bucaramanga; empero, si bien es cierto que dicha disposición se encuentra particularmente desarrollada por el Decreto Reglamentario 2733 de 2012, también es cierto que es necesario estudiar los antecedentes normativos que permitieron gestar, en su totalidad, la Ley 1257 de 2008, pues exponen el contexto social sobre el cual se hizo necesario revestir a la mujer de especial protección en pro del cumplimiento de sus derechos.

De otro lado, la exposición de dicho contexto social permite, para efectos de analizar los alcances de la implementación del beneficio tributario, relacionar a todos los actores que intervienen en la adopción y aplicación de esta disposición como política pública.

2.2.1 Normatividad internacional. El reconocimiento de la violencia hacia la mujer como violación a los derechos humanos por parte de organismos internacionales ha ampliado el marco de acción de los Estados en contra de los escenarios que propician la violencia. Estos marcos de acción contemplan medidas de intervención que van desde la esfera privada desarrollada en el hogar, hasta la esfera más pública en la vida de una mujer, esto es la mujer como sujeto de derechos dentro de sociedad.

Por lo anterior, el estudio y análisis del contexto jurídico en el que se gesta la norma permite reevaluar los esfuerzos realizados por el Estado colombiano en la creación, aplicación e implementación de medidas y/o políticas públicas con el fin de garantizar espacios libres de violencia hacia la mujer. De esta forma, se analizarán las disposiciones normativas internacionales adoptadas en Colombia hasta llegar a la expedición de la norma que atañe al presente proyecto investigativo: Ley 1257 de 2008.

2.2.1.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). La labor jurídica constante de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) frente al reconocimiento de la mujer como sujeto de derechos y ciudadano activo dentro de la estructura del Estado, ha permitido evidenciar el lugar que ocupa la mujer dentro de la sociedad y la necesidad de cambio que esto requiere, pues en múltiples campos se encuentra relegada al cumplimiento de un rol determinado que impide su propio desarrollo.

Es de esta forma como la ONU a través del Consejo Económico y Social (Ecosoc) encabeza a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) la responsabilidad de evaluar la participación y desarrollo de los países en cuanto a la adopción de medidas que conlleven a la igualdad de género. Es así como la CSW determinó su función a la creación de instrumentos de protección de los derechos e intereses de las mujeres sin distinción alguna, y en 1953 elabora la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, siendo esta la primera convención en reconocer a la mujer como sujeto participativo de derechos políticos. A su vez, elabora la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer en 1957 y la Convención sobre el

consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios en 1962.

Dentro de los múltiples aspectos relevantes de la CSW, no se puede descartar su intervención a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la adopción del “Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” de la Organización Internacional del Trabajo en 1951, convenio que busca erradicar una de las brechas más marcadas en el ingreso de las mujeres al campo laboral, y de las más determinantes en la continuación de un ciclo de violencia en la esfera privada: la independencia económica.

Uno de los principales aspectos que fueron tenidos en cuenta para lograr la erradicación de todas las formas de violencia hacia la mujer por parte de la CSW fue la búsqueda de la unidad normativa, es decir, la consolidación de disposiciones que promuevan, en todos los campos, la libertad y pleno ejercicio de los derechos de las mujeres. Por esto, Asamblea General de las Naciones Unidas solicitó la elaboración de la “Declaración sobre la eliminación de discriminación contra la mujer” la cual resultó siendo aprobada en 1967, y en donde se reconoce que todo tipo de discriminación hacia la mujer irrumpe dentro de su dignidad humana.

Finalmente, con esta última se da paso a la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” adoptada en 1979, con la que se reconoce que el papel tradicional de la mujer en la sociedad debe ser deconstruido con el fin de lograr la igualdad de género a través de la toma de medidas efectivas en contra de la discriminación; la protección de

los derechos de la mujer a través de tribunales (nacionales o competentes) y otras instituciones de carácter público.

Reconocida como uno de los tratados más importantes de derechos de las mujeres, pues su influencia ha sido vital para promover la igualdad y la protección de estos derechos; firmada por 189 de 193 Estados partes de las naciones unidas y ratificada por la mayoría (ONU, 2019), la convención aborda tres aspectos de relevancia, en primer lugar, todo lo concerniente a los derechos y la condición política y social de la mujer y, en segundo lugar, todo lo referente a los derechos reproductivos y libertad sexual de la mujer, y finalmente se aborda la creación y funcionamiento de un comité cuyo papel es promover la implementación de lo contenido en la convención.

El contenido del primer artículo está orientado a la definición de lo que se entiende como discriminación contra la mujer, identificando que dicha discriminación es el origen de todas las violaciones de derechos de la mujer:

“La expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión a 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.” (CEDAW)

De esta forma, tal como se expuso anteriormente, la identificación de determinados patrones y/o conductas violentas que se repiten dentro de un ámbito específico y, en el presente caso, dentro del desenvolvimiento de libertad de las mujeres sobre sí mismas, facilitan la creación de medidas efectivas que contrarresten la violencia. Por tanto, dentro de los artículos siguientes de la convención se desarrollan las disposiciones a las que se obligan los Estados partícipes con el fin de establecer y garantizar la protección total de todos los derechos de la mujer.

Entre estas disposiciones se encuentra el artículo 11 de la convención el cual busca asegurar desde luego la existencia de la igualdad en el ámbito laboral, y a su vez contiene tres enfoques:

1. Enfoque en derechos comunes, entendido como es el ejercicio de los derechos en cabeza de las mujeres.

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción (CEDAW)

Esta primera parte busca poner en un mismo plano a la mujer trabajadora respecto hombre trabajador, pues evidente desigualdad dentro del área de trabajo es un problema que aun hoy en día afecta a la mujer, no obstante, se puede afirmar que por parte de Estado colombiano se ha logrado una integración de estos derechos a la cultura laboral nacional, pues se han implementado mecanismos para la protección de estos.

El segundo acápite busca proteger los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, especialmente en lo que concierne a la maternidad, un periodo vulnerable para la mujer, pues uno de los tipos de discriminación más difundidas (ONU, 2019):

“a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres 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;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.” (ONU,2019)

De esta forma, resulta oportuno aclarar que es a través de la identificación y estudio de los patrones edificadores de violencia, se permite lograr una intervención adecuada. Siendo este el caso de una de las tantas disposiciones colombianas, la cual desarrolla este enfoque a través del Decreto 2663 de 1961 (Código Sustantivo del Trabajo), pues este ha adherido medidas que facilitan la protección de los derechos de las mujeres en situación de vulnerabilidad o en estado de embarazo, sirviendo como ejemplo el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual sostiene una medida tan protectora y necesaria como la autorización de un inspector de trabajo en caso de despido de una trabajadora en esta situación.

Basta mencionar incluso el desarrollo constitucional de la protección a la mujer en estado de vulnerabilidad la ha blindado contra la discriminación, llegando incluso a prever una indemnización en caso de despido por causa de maternidad. En el mismo sentido, el contenido de la convención está orientado a garantizar a la mujer libertad no sólo de acceder a los derechos básicos como la salud, la educación y el trabajo, sino que busca incluir a la vida política en igualdad, al mismo tiempo que le garantiza igualmente la libertad de elegir sus relaciones familiares a través del matrimonio.

Finalmente, el tercer acápite permite incluir acciones afirmativas, como quiera que dispone que las normas que regulen los aspectos anteriormente señalados puedan ser modificadas y adecuadas acorde a nuevos conocimientos científicos y tecnológicos e incluso, derogada o ampliada de acuerdo a lo que resulte pertinente: “La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”. (CEDAW,1979)

2.2.1.2 Declaración y Plataforma de Acción de Bejín. En 1995 más de 17.000 activistas de todos los lugares del mundo se reunieron en Beijing para la cuarta conferencia mundial de las mujeres con el fin de lograr el denominado empoderamiento femenino y la equidad de género, el resultado de este foro internacional fue la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing el documento más progresivo en cuanto a derechos de las mujeres de la época, atacando 12 problemas de interés general o áreas críticas:

- **Mujer y pobreza:** la condición de empobrecimiento de la mujer es resultado de estructuras discriminatorias “La pobreza de la mujer está directamente relacionada con la ausencia de oportunidades y autonomía económicas” (ONU Mujer,1995)
- **Educación de la mujer:** de manera tradicional la mujer el acceso a la educación por parte de la mujer se ha visto coartado por razones políticas religiosas o culturales, y aun cuando existe la posibilidad de acceder a una educación, está solo refuerza roles tradicionales de género “La educación no discriminatoria beneficia tanto a las niñas como a los niños y, de

esa manera, conduce en última instancia a relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres” (ONU Mujer,1995)

- Salud de la mujer: la mujer debe recibir atención médica sin importar sus circunstancias económicas “Es preciso lograr que la mujer pueda ejercer el derecho a disfrutar el más alto nivel posible de salud durante todo su ciclo vital en pie de igualdad con el hombre” (ONU Mujer,1995)
- Violencia contra la mujer: la erradicación de la violencia contra la mujer se ha convertido en una de las metas principales de las naciones unidas “la expresión “violencia contra la mujer” se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada” (ONU Mujer,1995)
- Mujeres en el conflicto armado: Las violaciones de los derechos humanos de la mujer en situaciones de conflicto armado son violaciones de los principios fundamentales de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario y debe hacerse lo posible para las situaciones de conflicto no desembocan en violaciones sistemáticas de los derechos de la mujer. (ONU Mujer,1995)
- Mujer en la economía: A pesar de que el papel de la mujer en el mercado laboral ha ido en aumento en los últimos años “en la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales”. (ONU Mujer,1995)

- Mujeres en el poder: “A pesar de que en la mayoría de los países existe un movimiento generalizado de democratización, la mujer suele estar insuficientemente representada en casi todos los niveles de gobierno”. (ONU Mujer,1995)
- Políticas institucionales: “Se han creado en casi todos los Estados Miembros mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer orientados, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.” (ONU Mujer,1995)
- Derechos humanos de la mujer: “Los gobiernos no sólo deben abstenerse de violar los derechos humanos de todas las mujeres, sino también trabajar activamente para promover y proteger esos derechos.” (ONU Mujer,1995)
- Mujeres y los medios: Hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación, sean electrónicos, impresos, visuales o sonoros. (ONU Mujer,1995)
- Mujer y medio ambiente: La mujer sigue en gran medida sin participar en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en materia de ordenación, conservación, protección y rehabilitación del medio ambiente y los recursos naturales. (ONU Mujer,1995)
- La niña: Las niñas suelen ser consideradas inferiores y se les enseña a ponerse siempre en último lugar, con lo que se les quita el sentido de su propia dignidad. La discriminación y el descuido de que son objeto en la infancia pueden ser el comienzo de una espiral descendente que durará toda la vida, en la que la mujer se verá sometida a privaciones y excluida de la vida social en general. (ONU Mujer,1995)

La plataforma de Beijing no sólo enuncia las cuestiones más críticas de la situación de la mujer, sino que igualmente propone soluciones a estos problemas, por lo general mediante la adopción de políticas nacionales e internacionales que ataquen estos problemas de manera individual. Desde 1995 hasta la fecha, ONU mujeres ha tenido un papel activo en la solución de estos problemas y continúa abogando por los derechos de las mujeres.

2.2.1.3 Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”. Al igual que la desigualdad, la violencia contra la mujer representa una grave violación de sus derechos. Se trata de un problema generalizado a nivel mundial, pues una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia, y en la mayoría de estos casos la causa de la violencia se origina en la pareja masculina (OMS, 2019), en Colombia para el año 2018 se habían registrado 19.000 casos de abuso sexual y más de 500 de explotación infantil (Revista Semana, 2019) de igual manera en los últimos 5 años se han registrado 6.013 homicidios, al mismo tiempo que se reporta el 80% de impunidad en la resolución de estos delitos (Valdés, 2019), y esto solo aplica a los casos denunciados, pues las mujeres víctimas de violencia suelen guardar silencio. El primer artículo de la convención define lo que es considerado como violencia contra la mujer:

“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

El artículo presenta dos puntos importantes, en primer lugar, se tiene el acto de violencia por motivo de género como elemento decisivo en la acción violenta y en segundo lugar la utilización de los verbos daño, muerte y sufrimiento ya sea físico o mental, debido a que la violencia puede tomar diversas formas y provenir de diferentes fuentes. Por lo que se hace la especificación del artículo tercero “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.”

Los artículos 4, 5 y 6 hacen reconocimiento nuevamente de los derechos consagrados en las convenciones anteriores, advirtiendo que la violación o privación de estos constituye una forma de violencia. Mientras que el capítulo tercero reviste a los estados la responsabilidad no solo de prevenir sino también de erradicar la violencia contra la mujer.

La convención fue incorporada al bloque de constitucionalidad mediante la Ley 248 de 1995 aprobada por el Congreso de la República, en el que el texto completo de la convención paso a ser parte de la legislación interna. Sin embargo, un desarrollo más amplio de este concepto se daría con la Ley 1257 de 2008.

2.2.1.4. Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Influenciado por la plataforma de Beijing el consejo de seguridad de la ONU emitió una resolución relativa al papel de la mujer en el conflicto armado; insta en primer lugar a las partes en conflicto a respetar los derechos de las mujeres y aceptar su participación en las negociaciones de paz y la reconstrucción post conflicto. De igual manera reconoce que el hecho de que “los civiles, y particularmente las mujeres y los niños, constituyen la inmensa mayoría de los que se ven perjudicados por los

conflictos armados, incluso en calidad de refugiados y personas desplazadas internamente”. (ONU,2000)

Igualmente exhorta a proteger los derechos de las mujeres y niñas en el conflicto armado, así como sus necesidades especiales, mediante la adopción de medidas contra la violencia de género y el abuso sexual:

“La asamblea insta a todas las partes en un conflicto armado a que adopten medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género, particularmente la violación y otras formas de abusos sexuales, y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado”. (ONU,2000)

2.2.2 Legislación nacional.

Constitución Política. La constitución política establece expresamente en el artículo 43 la prohibición de discriminación contra la mujer:

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 subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

De igual manera. En el artículo 40 en los derechos concernientes al ejercicio y control del poder se establece en el párrafo final lo siguiente “Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública”.

Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Con el fin de incluirla en la legislación nacional se transcribió todo el texto de la convención, y así procurar una aplicación completa en el sistema jurídico colombiano.

Ley 294 de 1996. Esta ley busca desarrollar el artículo 42 inciso 5° de la Constitución Política “Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley”. La ley contiene una serie de medidas de protección aplicables de independientemente del género para que una autoridad judicial o administrativa ponga fin a la situación de violencia o impida su ejecución. De igual manera, se prevé la atención a víctimas del maltrato, así como el diseño de políticas de prevención y erradicación de la violencia intrafamiliar.

Ley 575 de 2000. Esta ley amplía la competencia señalada en la ley anterior a jueces de paz y conciliadores en equidad “podrá acudir al Juez de Paz y al Conciliador en Equidad, con el fin de obtener, con su mediación, que cese la violencia, maltrato o agresión o la evite si fuere inminente” mediante audiencias de conciliación, que en todo caso podrá ser asistida por instituciones públicas o personal profesional.

Ley 742 de 2002. Se aprueba el estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional obligando al Estado colombiano al cumplimiento de dispuesto en la convención, así como de la posibilidad de ser llamado a juicio por la Corte Penal Internacional, el estatuto contiene artículos relevantes sobre la mujer, principalmente respecto de la violencia sexual como un crimen de lesa humanidad.

Ley 765 de 2002. aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño, Relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de los Niños en la Pornografía, reconociendo que las niñas hacen parte de un grupo vulnerable, puesto que se encuentran expuestas a un mayor peligro de explotación sexual ya que representan un alto porcentaje de las personas explotadas.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La ley establece clasificaciones de acoso laboral con definiciones específicas que brindan protección a la mujer frente a situaciones discriminatorias o de abuso.

2.2.3 Ley 1257 de 2008. El objetivo de esta Ley al igual que la convención antes mencionada, es el de sensibilizar prevenir y sancionar todas las formas de violencia contra la mujer, igualmente se introduce un concepto adicional de violencia contra la mujer, la violencia económica:

“Por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse

en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.” (Congreso de la Republica, 2008)

La violencia económica en el ámbito laboral puede manifestarse a través la brecha salarial o mediante la retención de dineros correspondientes a la seguridad social o producto del salario. De igual manera, amplía el concepto de daño e incluye el concepto de daño patrimonial “Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer”. (Congreso de la Republica, 2008)

Se puede observar entonces, que la inclusión de estos nuevos conceptos descansa sobre la visión de la mujer como un elemento independiente que goza de una participación en la generación de riqueza en un mercado libre. De allí que sea necesaria la protección de su patrimonio y sus medios de trabajo. De igual manera los criterios de interpretación utilizados en la aplicación de la Ley corresponden a los ya descritos, igualdad, autonomía y no discriminación, no obstante, se introduce el principio de corresponsabilidad, vital para el desarrollo de cualquier Ley de protección a la mujer:

“La sociedad y la Familia son responsables de respetar los derechos de las mujeres y de contribuir a la eliminación de la violencia contra ellas. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres” (Congreso de la Republica, 2008)

Esto implica que la responsabilidad no solo recae en la figura del Estado, sino que se trata de una labor conjunta de la sociedad, buscando eliminar la indiferencia que rodea el fenómeno de la violencia contra la mujer, en el caso de familia en su calidad de institución y al mismo tiempo en el lugar en el que más se presenta la violencia, sus responsabilidades son claras, prevenir la vulneración de los derechos de la mujer y abstenerse de violarlos. En el caso de la sociedad, el legislador responsabiliza directamente a las entidades de derecho privado y a las personas jurídicas de la protección de los mencionados derechos:

“las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres” (Congreso de la Republica, 2008)

En otras palabras, esta Ley convierte al empleador en un defensor por investidura de los derechos de la mujer y pone a su cargo la promoción desarrollo de estos. Del mismo modo la Ley consagra para sus entidades gubernamentales igual o mayor compromiso, pues decreta la necesidad de adoptar políticas públicas acordes a los lineamientos y principios presentados por la Ley.

Así mismo, la Ley contempla medidas de protección para las víctimas tanto de violencia intrafamiliar como de otros tipos de violencia, entre ellas el acompañamiento de las diferentes entidades estatales judiciales o administrativas. Igualmente, reconociendo que una mujer que ha sido víctima de violencia se encuentra en un estado de vulnerabilidad y reconociendo la

dependencia económica como uno de los factores de perpetuación de la violencia (BBC, 2019) la Ley contempla en el artículo 23 incentivos a empleadores que contraten e incluyan en sus plantas laborales a mujeres que han sido víctimas de violencia:

“Los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un período de tres años.” (Congreso de la Republica, 2008)

El artículo funciona como un doble incentivo, pues, por una parte, crea condiciones ventajosas de acceso al empleo a las mujeres sin tener que recurrir a las medidas afirmativas referentes a cuotas de género y, por otra parte, de manera indirecta impacta a la economía y desarrollo de una región al crear excepciones presupuestarias en mercados locales nacientes y, finalmente, creando también una visión empoderada de la mujer en el ámbito laboral.

2.2.4 Decreto 2733 de 2012. El Decreto 2733 de 2012, que posteriormente fue compilado en el decreto único reglamentario 1072 de 2015 título 9 capítulo 3, desarrolla de manera clara lo indicado por el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, el decreto aclara aspectos poco claros del artículo referenciado en especial lo referente a los términos como “violencia comprobada” y “constancia de violencia comprobada”:

Artículo 3: Violencia comprobada: Para efectos de la deducción contemplada en el presente decreto se entiende por violencia comprobada contra una mujer, aquellas situaciones que se verifiquen a través de:

1. Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia intrafamiliar cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.
2. Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia sexual cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.
3. Sentencia condenatoria ejecutoriada por acoso sexual cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.
4. Sentencia condenatoria ejecutoriada por lesiones personales cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.
5. Sentencia ejecutoriada a través de la cual se demuestre que, por mal manejo del patrimonio familiar por parte de su compañero o cónyuge, perdió bienes y/o valores que satisfacían las necesidades propias y de los hijos.
6. Medida de protección y/o atención, dictada por la autoridad competente a favor de la mujer que esté o sea contratada, de acuerdo con la normatividad que regula la adopción de tales medidas;

b) Constancia de violencia comprobada: Es el documento donde consta la decisión tomada por la autoridad administrativa o judicial en la cual se reconoce a la mujer como víctima de violencia de género, de conformidad con las situaciones establecidas en el literal a) del presente artículo;

Como lo indica el artículo 3° uno de los requisitos para para acceder a los beneficios contemplados por el decreto, implica tener una prueba de la existencia de la violencia, lo que limita el acceso a las mujeres que se encuentren aun en las etapas judiciales previas y a las mujeres que son víctima de violencia pero que no lo han denunciado, aunque podría parecer a primera vista una medida discriminatoria, evita cualquier uso incorrecto por parte de los empleadores y hace más sencillo el seguimiento fiscal.

El artículo 5° establece los requisitos necesarios para la efectividad del descuento, solo puede hacerse efectivo en el periodo en el que la trabajadora se encuentra laborando y hasta por un máximo de tres años, las sentencias a las que se refiere el artículo tercero deben haberse dictado con posterioridad a la expedición de la ley 1257 e igualmente se prohíbe el uso de empresas de servicios temporales para acceder al descuento.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario que exista un contrato de trabajo, así como todos los comprobantes necesarios en materia de salarios prestaciones sociales, liquidaciones y aportes, en otras palabras, la relación laboral debe ser lo más transparente posible y de acuerdo con la normatividad laboral vigente.

Ejemplificación de la deducción tributaria sobre la declaración de renta de empleadores que contraten a mujeres víctimas de violencia:

Tabla 1.

Ejemplificación de la deducción tributaria sobre la declaración de renta de empleadores que contraten a mujeres víctimas de violencia.

Ejemplo*
<p>Si se realiza la vinculación laboral directa, por el valor de un salario mínimo mensual legal vigente, al final de año fiscal Sandra representa para su empleador la siguiente suma en la declaración tributaria anual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Salario mínimo + auxilio de transporte = \$ 869,453.00 X 12 meses = \$10.433.436 pesos ● Prestaciones sociales=\$2.233.861 pesos. <p>El total de salarios pagados más prestaciones sociales equivale a \$12.667.297 pesos Según lo indica el decreto 2733 de 2012 en el artículo 5 la deducción equivale al 200%, es decir: \$12.667.297 pesos X 200% =\$25.334.594 pesos.</p>
<p>Por tanto, el empleador de Sandra podría solicitar la deducción de esa cantidad de la declaración tributaria anual.</p>

El artículo 7° indica ciertas obligaciones que radican en cabeza de la DIAN, principalmente la creación y mantenimiento de un registro de los contribuyentes beneficiarios de la deducción fiscal referida con anterioridad, se aclara igualmente que proveer esta información es de carácter obligatorio puesto que el no hacerlo acarrea sanciones de carácter tributario, el registro debe contener la siguiente información:

- “1. Nombre o razón social y NIT del contribuyente contratante.
2. Nombre e identificación y número de mujeres víctimas de violencia, contratadas.
3. Fecha de inicio de la relación laboral y término de la duración del contrato de cada una de las trabajadoras vinculadas.

3. Tipo de medida contenida en la certificación de violencia comprobada de cada una de las mujeres contratadas.

5. Cargo por el que se le contrata.

6. Salario.

7. Edad de la mujer contratada.

8. Nivel educativo”

Lo anterior, crea condiciones taxativas sobre las cuales se realizará la aplicación de la deducción tributaria lo cual entrará a medir la implementación de la norma y, por ende, su eficacia como política pública dentro de la erradicación de la violencia hacia la mujer. En consecuencia, esto exige el análisis de la implementación de esta disposición, así como de los actores que determinan su aplicación través de trabajo de campo. Sin embargo, no es posible obviar que existen aspectos teóricos que fundamentan el fenómeno de aplicación de una norma, y que son estos mismos aspectos teóricos lo que explican en últimas el comportamiento de cada actor.

3. Análisis de los conceptos de existencia, validez y eficacia de la norma dentro del ordenamiento jurídico colombiano frente a la implementación de la ley 1257 de 2008

Dentro de los objetivos específicos planteados en el presente proyecto investigativo se encuentra analizar la implementación; ejecución y control de beneficio tributario contemplado por el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008 en el sector privado de la ciudad de Bucaramanga; sin embargo, dicho análisis no puede darse sin hacer antes una valoración de las posturas planteadas por diferentes teóricos sobre la creación y existencia, así como del deber ser de las normas dentro

de un ordenamiento jurídico, a fin de establecer si las medidas adoptadas por el Decreto 2733 de 2012 son aplicadas a cabalidad dentro de la realidad social, dando cumplimiento al objeto de la mencionada ley.

La construcción del ordenamiento jurídico dentro de un Estado se realiza a través del cubrimiento de las necesidades existentes dentro de la sociedad, y dicho cubrimiento puede realizarse a través de la creación de normas y/o políticas públicas que contrarresten determinado problema social. Sin embargo, es factible que, pese a la existencia de la disposición requerida, la mera creación de esta por parte del órgano competente no logre satisfacer integralmente la necesidad social.

Desde este punto, existen diferentes posiciones teóricas que coexisten al momento de precisar los conceptos de existencia, validez y eficacia de la norma, aunque estas reflejen ocasionalmente concepciones dispares sobre normas, ordenamiento jurídico y el derecho en sí mismo, concepciones adoptadas siempre que obedecen a una perspectiva social. Entre estas, se encuentran las posturas de la escuela positivista y la escuela iusrealista; por una parte, la adoptada por la corriente iuspositivista - aclarando que dichos términos se han expuesto y/o asimilado de distinta manera hablando ahora de existencia y fuerza vinculada – en la que “decir que una norma es válida es decir que presuponemos su existencia o-lo que significa la misma cosa- presuponemos que tiene fuerza vinculante para aquellos cuyas conductas regula. Por validez entendemos la existencia específica de las normas” (Sentencia C- 873, 2013), lo cual afirma que la validez de una norma se proyecta desde la existencia de esta, es decir, siempre que una norma sea expedida por una

autoridad competente y, a su vez, se ciña a los procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico.

Lo anterior, permite inferir que las disposiciones contenidas por sí solas dentro de una norma impactan de forma favorable dentro del orden social pues su sola creación implica su estricto cumplimiento. Sin embargo, esto no responde a una realidad social puesto que:

“El ordenamiento no es ni un código ni una recopilación: es un orden real que funciona y vive jurídicamente. Esta adecuación de la parte al todo no se produce por una deducción sistemática que, por así decirlo, haga de unas normas axiomas y de otros corolarios, sino que es una expresión de una unidad real básica, que es una organización del cuerpo social conforme a un principio de autoridad. El ordenamiento jurídico puede, ciertamente, ser concebido por un sistema de normas; pero su principio constitucional trasciende de aquellas, y, por lo mismo, la radical unidad del sistema se visibiliza en el hecho de que ellas no hacen sino actualizar una permanente unidad real, de la que depende su existir y en su significación normativa.” (Álvarez, 1951)

De otro lado, para la escuela iusrealista la existencia de la norma implica su eficacia social, es decir, que quienes se encuentren encargados o hagan sus veces de funcionarios competentes den aplicación a la misma. Incluso, se da paso a una posición intermedia en la que para que exista la validez sobre una norma deberá contar con dos supuestos: a) haber sido dictada por una autoridad normativa con competencia para ello, es decir, ser válida y b) haber sido aceptada por un destinatario, quien tendrá la condición de cumplir con lo ordenado por dicha disposición. (Von

Wright, p. 94), En otros términos, para decir que una norma es válida, conforme a la teoría iusrealista, la norma debe tener la potencialidad de ser socialmente eficaz.

Ahora bien, en el caso concreto hablamos de una disposición normativa que atañe al Estado la responsabilidad de crear políticas públicas ciertamente encaminadas a una población específica de la sociedad – mujeres víctimas de violencia-, reconociendo de este modo una problemática social totalmente vigente y equiparando, a través del principio de corresponsabilidad, las funciones del Estado con las de la sociedad, específicamente el sector privado colombiano. Empero, distintamente de los roles que deba ocupar el Estado y la sociedad, se agrupa a la posible solución un tema íntimamente relacionado entre estos – obligaciones tributarias- con el cual resultan igualmente beneficiados. Por una parte, el Estado da solución a una problemática social – el desempleo y estado de vulneración de mujeres víctimas de violencia- y por otra, la sociedad – empleadores del sector privado- que se beneficia económicamente con la deducción realizada a sus obligaciones tributarias.

Por lo anterior, la validez entendida desde la existencia de una norma – escuela positivista- no prevé la aplicación de esta dentro de un orden social y por tanto no garantiza el cumplimiento del objeto de la norma, quedando así un problema fenomenológico sobre el efectivo cumplimiento de la norma por las personas a las que se dirige.

Llama la atención entonces, la posición expuesta por el teórico Robert Alexy, pues afirma que los elementos que constituyen el concepto de Derecho en sentido amplio: a) eficacia social, b) la correlación material y c) la legalidad acorde con el ordenamiento jurídico, le concurren tres

nociones que convergen a la validez, siendo estas: a) noción sociológica; b) noción ética; c) noción jurídica.

En este sentido, en la noción sociológica el objeto es la validez social, es decir, la norma vale socialmente si es obedecida o en caso de desobediencia se aplica una sanción. Lo anterior supone un conflicto entre los conceptos “obediencia” y “sanción”, puesto que por una parte la noción de “obediencia” podría entrar a cuestionar si para tal fin resultan necesarios conocimientos previos respecto de la norma en cuestión, o si basta el mero comportamiento externo acorde a esta. Por otra parte, la noción de “sanción” refiere a que en la medida en que una norma sea desobedecida, deberá ser sancionada y dicha sanción podrá ser proporcional a la desobediencia, es decir, que puntualmente la eficacia social y, con ello, la validez social de la norma es un asunto de grado. (Alexy, 1997, p. 87-88).

Ahora bien, el concepto ético de validez, a diferencia del concepto sociológico, no supone el cumplimiento de una norma simplemente porque corresponda a un ordenamiento jurídico y sea sancionado su incumplimiento, aun cuando dicha sanción corresponda a un grado de medición. Por el contrario, la noción ética de la validez realiza un juicio racional sobre la corrección que esta hiciera, la cual deberá ser evidenciada a través de una justificación moral, entrando a debatir incluso la legitimidad de la misma.

Respecto a la validez de la norma vista a través de la noción jurídica, considera Robert Alexy que en estricto sentido corresponde a: a) que ésta emane de un órgano competente; b) corresponda al procedimiento previsto y c) no lesiona un derecho de rango superior, es decir, es acorde al

ordenamiento. Ahora bien, la posición de Alexy parte del supuesto de la validez de la norma en sentido sociológico, es decir, indistintamente de que se trate de una norma aislada o del sistema jurídico, “la condición de validez jurídica de un sistema de normas es que las normas a la que pertenecen sean eficaces en general, es decir, que valgan socialmente”. (Alexy, 1997, p. 87-88.)

Sin embargo, pese a que la validez de la norma está condicionada a su aplicación y cumplimiento dentro del orden social, en el caso de la norma sujeta a análisis, se evidencia a través de las cifras de desempleo del último trimestre del año 2018 del arrojadas por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE, que la ocupación de la mujer dentro del mercado laboral ha aumentado poco en comparación con el crecimiento exponencial del sector privado colombiano.

Tabla 2.

Brecha en la tasa de desempleo por dominio geográfico. Trimestre móvil noviembre 2018 enero 2019

Dominio Geográfico	Hombres	Mujeres	Brecha En P.P
Total nacional	7,8	14,0	-6,2
Otras cabeceras	8,0	16,6	-8,6,
13 ciudades y áreas metropolitanas	9,9	13,2	-3,3
10 ciudades ^^	9,7	17,0	-7,3
Centros poblados y rural disperso	3,4	10,7	-7,3

Nota. Tomado de Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado Laboral por Sexo Trimestre móvil noviembre 2018 -enero 2019, DANE.

Dicha variación podría ser considerada insignificante si se analizan dichas cifras realizando la diferenciación de géneros; por lo que es pertinente empezar a revisar uno a uno los factores que pudieran estar obstaculizando el desarrollo de la problemática.

Por la anterior, conforme a la postura adoptada por la corriente del pensamiento jurídico contemporáneo, en estricto sentido, pudiere existir validez de la Ley 1257 DE 2008; no obstante, los resultados obtenidos frente a su aplicación deben ser sometidos a ponderación en conjunto con las acciones tendientes a verificar dicha información por parte del ente regulador por excelencia – DIAN- y a su vez de los otros actores que inciden en la aplicación de esta disposición. Por tanto, se debe entrar a analizar otro factor fundamental sobre el cual podrían eventualmente variar los resultados a esperarse, esto es: la efectividad de la implementación del artículo 23° de la Ley 1257 de 2008 regulado por el Decreto 2733 de 2012, y su artículo 35°.

4. Análisis de la ley 1257 de 2008 a nivel nacional

Con el fin de desarrollar el primer objetivo específico se analizará el estado de aplicación del artículo 23 la ley 1257 de 2008 a nivel nacional, para así brindar una perspectiva macro jurídica de aplicación normativa. Para realizar el mencionado análisis se estudiarán los tres informes emitidos por la Mesa Nacional de Seguimiento, creada a través del Comité Nacional de Seguimiento a la Ley 1257 de 2008, por el artículo el cual sanciona la creación de un órgano inspector encargado de evaluar el desarrollo de la ley respecto de la situación de la mujer en la sociedad colombiana:

“Seguimiento. La Consejería para la Equidad de la Mujer en coordinación con la Procuraduría General de la Nación y la Defensoría del Pueblo creará el comité de seguimiento a la implementación y cumplimiento de esta ley que deberá contar con la participación de organizaciones de mujeres. La Consejería presentará un informe anual al Congreso de la República sobre la situación de violencia contra las mujeres, sus manifestaciones, magnitud, avances y retrocesos, consecuencias e impacto”. (Congreso de la República,2008)

De esta forma, a través de informes, se establece control y coordinación sobre los avances sociales que se materialicen en cumplimiento de la ley, mediante controles que deberán ser anuales, y cuyo fin es exponer las múltiples situaciones que sean contrarias a la libre manifestación de los derechos de las mujeres e igualmente el impacto e incidencia que tuviese la legislación., como se indica en el artículo, la Mesa Nacional de Seguimiento(MNS) estará conformada por colectivos y organizaciones tanto nacionales como regionales tales como Corporación SISMA mujer, Red Nacional de Mujeres y Corporación Femm entre otras.

Se advierte igualmente que la emisión de estos informes ha sido irregular, el primer informe fue publicado en el año 2010, mientras que el segundo informe lo fue en el año 2013 y el informe final se emitió una década después de la promulgación de la ley y que, si bien, dificulta la exposición de un panorama de aplicación jurídica, es viable la creación de este a través de estos en cuanto a los avances de la ley.

4.1 Primer informe MNS (2011)

Durante este primer informe se analiza los tres años posteriores a la implementación de la ley 1257 de 2008, la Mesa Nacional de Seguimiento a la Implementación de la Ley 1257 de 2008, se brindan cifras de violencia contra la mujer entre el año 2009 y 2010, especificando que durante el último año:

“fueron asesinadas 1444 mujeres y 16015 hombres para un total de 17469 casos registrados por el Instituto Nacional de Medicina Legal (INML). De las 1444 mujeres asesinadas 312 (21.61%), eran amas de casa, 140 (9,7%) eran estudiantes, 88 (6%) eran comerciantes, 73 (5%) eran personal doméstico, 34 (2.3%) eran trabajadoras sexuales y de 396 (27%) no se tiene información sobre su ocupación” (MNS,2011)

El estudio concluye que de la información disponible era posible inferir que la violencia intrafamiliar era una de las causas principales de muerte. Con 11.7% de los 1444 casos presentados en el año 2010, de igual manera se hace un análisis de los agresores encontrando nuevamente que los lazos familiares son variables constantes en las circunstancias de la muerte:

En relación con los agresores, tenemos que, en 125 casos de asesinatos de mujeres, (8.66%), el victimario fue su pareja o expareja, siendo la mayor causa identificada, en 79 casos (5.47%), el agresor es un miembro de la fuerza pública, y en 43 casos (2.98%) fue otro familiar. No obstante, cabe destacar que en 777 casos (53.8%) no se tiene información sobre el agresor y en 332 (22.9%) el agresor es desconocido, es decir, en más del 70% de los casos el Estado no logra identificar la relación de los agresores con las víctimas.

En este mismo sentido, respecto de la violencia intrafamiliar en el mismo año se presentaron 89.436 casos de los cuales las mujeres equivalen al 78% de las víctimas (69.713) de este porcentaje, el 73.4% correspondía la violencia entre pareja, 15% contra familiares y 10.5% contra niñas y adolescentes. De igual manera en cuanto a delitos sexuales se registraron 15.191 casos, se referencian 98 casos cometidos en el marco del conflicto armado en el marco de la violencia sociopolítica se especifica que “34 casos fueron cometidos por miembros de las fuerzas armadas y de policía, 12 por grupos guerrilleros y 8 por paramilitares”(MNS,2011) se encuentra por tanto que entre los casos de homicidio y abuso sexual que se encuentran identificados, el estado se establece como victimario, por medio de sus agentes.

Posteriormente se indican en el reporte los resultados obtenidos y se hace un análisis respecto de las falencias presentadas desde la expedición de la ley hasta la elaboración del informe, haciendo énfasis en el pobre desarrollo de la normatividad y la impunidad aún presente en los casos de violencia de género, como se indica:

a. Ausencia de desarrollo específico de las disposiciones de la Ley 1257 de 2008:

En este primer aspecto, se evidenció la carencia de medidas reales y efectivas para la difusión de información acerca de las políticas públicas contenidas en la norma, específicamente sobre aquellas encaminadas a la formación en materia de género y desplazamiento forzado; en este caso, fueron adoptadas medidas por parte de la Fiscalía General de la Nación con el fin de implementar los criterios de atención diferenciada. De igual forma, previa solicitud tramitada a través de derecho de petición, por parte de la MNS, se intentó verificar la aplicación de medidas inmediatas

de protección y/o estabilización en mujeres víctimas de violencia, pero no se obtuvo respuesta clara.

Se aborda igualmente la falta de criterios de diferenciación con enfoque de género, puesto que entidades como el ICBF asumen la violencia hacia la mujer como un resultado de problemas familiares, o simplemente se agrupa la violencia contra mujeres niñas y adolescentes en una misma categoría sin hacer la diferenciación antes mencionada. Una falencia que comparte con la Policía Nacional, puesto que sus protocolos solo contemplan los casos de violencia intrafamiliar:

“De la información obtenida consideramos que las medidas de acción son idénticas para los casos de violencia intrafamiliar sin un componente particular para atender la problemática de la violencia contra la mujer, es decir, se ofrece la misma atención a todos los integrantes de la familia sin enfoque diferencial de género.” (MNS,2011)

b. Impunidad

Se observa que la vigencia de la Ley no ha permeado con un impacto significativo, las cifras históricas de violencia contra la mujer, en el caso de los delitos agravados por la expedición de la norma, se encuentra que para el año 2010 solo 8 casos de feminicidio se encuentran en investigación, a pesar de los 1444 homicidios que se presentaron en el mismo año. Situación que se repite con los demás delitos, puesto que se estima que existe una impunidad del 90% lo que impulsa a concluir que “No hay un impacto significativo en el incremento de investigaciones penales sobre los delitos agravados y/o penalizados en la ley, conocidas por la Fiscalía, con ocasión de la entrada en vigor de la ley 1257.” (MNS,2011)

c. Reglamentación de la Ley 1257 de 2008

La reglamentación o desarrollo de la ley se hace a partir de sus componentes: a) justicia, b) salud, c) trabajo, y d) educación; sin embargo, a pesar de que estos componentes se diseñaron en beneficio de las mujeres, se observa que cada componente ha sido desarrollado de manera separada sin que exista una articulación entre ellos, por este motivo se considera necesario que se amplíe la cobertura de participación a la mesa, en la medida en que la creación de esos componentes “no se tradujo necesariamente en la posibilidad de concertar los decretos, luego, es necesario avanzar en mecanismos de participación efectiva para que las propuestas de las organizaciones de mujeres tengan mayor incidencia en las decisiones del gobierno”

d. La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM)

Por otra parte, se logran crear a nivel departamental mesas regionales con el fin de erradicar la violencia contra la mujer en departamentos como: Antioquia, Norte de Santander y Valle del Cauca. No existe claridad respecto de las propuestas tendientes a la ejecución de programas de formación a funcionarios públicos, e igualmente, sobre el cumplimiento del artículo 9° de la Ley 1257 de 2008, en cuanto a su numeral 3° “Implementará en los ámbitos mencionados las recomendaciones de los organismos internacionales, en materia de Derechos Humanos de las mujeres”.

Se observa en este primer informe que la principal preocupación de la MNS es señalar entre otras cosas la impunidad que existe respecto los delitos cometidos contra mujeres, se observa con preocupación los altos niveles de impunidad, y el papel del estado como perpetrador o habilitador de esta violencia, o en el caso de las instituciones públicas carentes de un enfoque necesario en los casos que administran.

Respecto de la aplicación del artículo 23 no se encuentra mención alguna en el texto del informe, sin embargo, cabe resaltar que existe una relación entre la impunidad y la aplicación del artículo, puesto que este depende de las sentencias condenatorias para hacerse efectivo, y si como se observa existe impunidad en la resolución de los casos de violencia, es posible inferir igualmente que existe una exigua aplicación de los beneficios tributarios mencionados en el artículo.

4.2 Segundo informe MNS (2013)

El segundo informe se elaboró transcurridos 5 años de la emisión de la ley 1257 de 2008, sin embargo, a pesar de que ha transcurrido un tiempo considerable, según la MNS para este periodo de tiempo el estado ha sido lento en la adopción de las medidas de prevención y políticas públicas pertinentes a Ley:

El Estado continúa en fase de formulación de normas y procedimientos sin avances significativos en materia de aplicación para garantizar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencias. Esto genera un panorama recurrente de punto cero en el cumplimiento de la Ley 1257 de 2008, que mantiene a las mujeres en un estado de exposición frente a las violencias.

El estado de inacción gubernamental se ve reflejado en las cifras de violencia contra la mujer, las cuales han sufrido apenas alguna modificación en el transcurso de los años, la violencia intrafamiliar en el año 2012 registró cerca de 65.210 mujeres abusadas, lo que equivale al 77.7% de los casos presentados, en el mismo sentido el maltrato de pareja presentó 47.620 agresiones equivalentes al 87.5% de los casos.

En cuanto a la violencia sexual en el mismo año se presentaron 18.100 casos de abuso los cuales corresponden al 84% de los casos, el feminicidio presenta porcentajes similares equivalentes al 85% de 138 homicidios, teniendo en cuenta que estos son los casos registrados por medicina legal, es posible que se cometan muchos delitos que no son denunciados a las autoridades. Igualmente, si se comparan estas cifras con las señaladas en el primer informe encontramos, como ya se había mencionado, que los porcentajes y números se mantienen a lo largo del tiempo:

“Las anteriores cifras muestran que la situación de violencias mantiene niveles de ocurrencia preocupantes, a pesar de las diferentes normas que periódicamente son adoptadas por las autoridades del Estado para enfrentar el fenómeno. [...] preocupa el aumento progresivo de feminicidios, frente a los cuales sí puede concluirse que existe una constante de incremento al menos durante los últimos tres años” (MNS,2013)

En el mismo sentido, el informe aborda distintos resultado obtenidos a lo largo de los años respecto de la aplicación de los contenidos de la Ley 1257 de 2008 entre los cuales se encuentra:

- a) el impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la situación de

violencia; b) el alcance de las políticas públicas frente a la problemática laboral y económica de las mujeres; c) la labor del Comité Interinstitucional de Seguimiento de la Ley 1257 de 2008; d) ejemplo de la inadecuada incorporación de la Ley en uno de los planes locales de desarrollo como caso representativo de la situación a nivel nacional.

Para los fines de este trabajo se explorará el alcance de las políticas públicas frente a la problemática laboral y económica de las mujeres, a través del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres reglamentado en el decreto 4463 de 2011, sin embargo este programa aún no había sido desarrollado por parte del Ministerio de Trabajo en el año 2012, teniendo en cuenta que debía desarrollar no solo el artículo 23 de la ley sino también medidas frente al acoso e igualdad salarial, el retraso por parte del Ministerio en su implementación implica un revés en los derechos laborales de la mujer:

“debía desarrollar el conjunto de medidas previsto por la Ley 1257 y los decretos reglamentarios en el ámbito del trabajo, en materia de protección frente al acoso sexual y la garantía de mecanismos para asegurar la igualdad salarial, la participación tripartita y la contratación laboral de las mujeres víctimas de violencias. El referido programa no ha sido expedido a la fecha y solo existe un borrador conocido cuyo contenido se centra en medidas de sensibilización, formación y realización de estudios, sin un referente claro de acción estatal para garantizar el cumplimiento de la Ley 1257 de 2008.” (MNS,2013)

Como se indica en el informe, la reglamentación del artículo 23 se había desarrollado de manera reciente mediante la expedición del decreto. De igual manera, era la labor del Ministerio de Trabajo

diseñar un programa que sirviera de base para la implementación de políticas de protección laboral, objetivo que no fue posible lograr en el año 2012:

“Esto permite concluir que el componente de trabajo de la Ley 1257 de 2008 es el que en la actualidad presenta los mayores retrasos en el cumplimiento, porque cerca de cinco (5) años de expedida la norma, no existe ningún avance significativo.”

A pesar de que el documento aborda los temas relacionados con las medidas de protección los ámbitos de salud y educación, así como el uso de las TIC como una herramienta para lograr la igualdad de género, deja claro que el desarrollo del componente laboral de la Ley 1257 de 2008 aún se encuentra en etapas de coordinación y bosquejos.

4.3 Tercer informe MNS (2018)

En el tercer informe se analizan los 10 años desde la expedición de la ley 1257 de 2008 mediante la elaboración de preguntas encaminadas a determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones contempladas en la Ley y divididas de la siguiente forma: políticas públicas generales, comunicaciones, educación, trabajo, salud, acceso a la justicia, restablecimiento de derechos y seguimiento.

Igualmente, para facilitar la calificación se dividieron en clasificaciones: prevención, atención, protección, sanción, reparación y restablecimiento de derechos de las mujeres, y no discriminación. Y finalmente se estableció un sistema de puntuación por pregunta, un mayor

puntaje indica una implementación más completa, mientras que uno bajo implica un pobre desarrollo. Como se indica:

a. Igualdad salarial y equidad laboral

Se trata de una medida de no discriminación contemplada en el artículo 12° de la Ley Reconocimiento al trabajo de las mujeres y efectividad de la igualdad salarial. El Ministerio del Trabajo promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial con el fin de dar cumplimiento a esta medida el Ministerio de trabajo creó el Grupo de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, responsable de la creación del sello equipares un programa que reconoce a las empresas que implementen de manera efectiva el sistema de igualdad de género, sin embargo a parte de este programa, el Ministerio a través del grupo de equidad laboral no ha hecho mayores avances hacia la equidad laboral e igualdad salarial:

No se cuenta con información que muestre qué mecanismos se están poniendo en marcha para la implementación total del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género. Finalizado el primer periodo de acciones 2013-2016, no se cuenta con una evaluación del cumplimiento e impacto de las acciones. El único mecanismo sobre esta medida que se ha puesto en marcha es el Sello Equipares, el cual no se considera suficiente para afrontar los retos en términos de igualdad laboral para las mujeres.

Respecto a la igualdad salarial, se indica que a pesar de que el Ministerio ha elaborado un protocolo para determinar la desigualdad salarial por factores asociados a la discriminación de género, no se han elaborado reglamentos que permitirían a los inspectores de trabajo realizar labores de vigilancia en materia de desigualdad salarial. La MNS otorga un puntaje bajo a estas dos medidas indicando un pobre desarrollo institucional.

b. Atención de acoso sexual y otras violencias

El Ministerio de trabajo ha realizado capacitaciones tendientes a sensibilizar sobre el acoso laboral y el acoso sexual laboral. Igualmente, en 2014 realizó la encuesta de percepción de acoso sexual en el trabajo, sin embargo, ninguna de estas acciones ha implicado un desarrollo de lo contemplado en la Ley:

El Ministerio del Trabajo adoptará procedimientos adecuados y efectivos para tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en la ley (Ley 1257, At. 12, Parágrafo Número 1). El Ministerio velará porque las ARL y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a las medidas de atención en las violencias contra las mujeres (Ley 1257, Art. 12, Parágrafo número 3 y Decreto 1072 de 2015, Capítulo 7).

En el año 2014 el Ministerio reportó estar trabajando en una “Guía de atención y remisión de los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo” y un “Protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencias contra la mujer en el ámbito laboral”. No obstante, al año 2018 estos documentos no han sido presentados. Igualmente, en el primer trimestre de 2018

se socializó, con diversas entidades territoriales, el formato para la detección de violencias contra la mujer en el lugar de trabajo, con el fin de crear una base de datos, así como una colaboración interinstitucional entre la CPEM y la Fiscalía General de la Nación para crear rutas de atención de situaciones de acoso laboral y sexual en el marco del trabajo, no obstante, no se han registrado los resultados de esta colaboración, en criterio de la MNS:

Los avances reportados por el Ministerio del Trabajo siguen siendo mínimos y se quedan en las etapas de diseño y formulación de estrategias y herramientas sin que la reglamentación y el paso del tiempo hayan contribuido a lograr la aprobación final de esas herramientas y estrategias y su implementación. El trabajo de articulación con las ARL, los Comités Paritarios de Salud Ocupacional, las empresas y la Fiscalía no presenta avances respecto de la medida.

c. Incentivos para la vinculación de las mujeres víctimas de la violencia

En cuanto a la divulgación de este incentivo, la DIAN informó que desde julio de 2016 existe en la página web un inventario de beneficios tributarios y se encuentra establecidos: el mecanismo, las personas obligadas, los plazos y las especificaciones técnicas para la recepción de datos. Sin embargo, no existe una base de datos que cuente con la información correspondiente al número de empresas que han solicitado este beneficio, ni el número de mujeres víctimas de violencia que se encuentran vinculadas laboralmente bajo este incentivo, pese a que el Decreto 2733 de 2012 por el cual se regula dicha disposición, expresamente obliga a la DIAN como órgano regulador a la recepción, clasificación, control y verificación de la información aportada por los empleadores que apliquen al beneficio, así como de la promoción de dicha disposición.

Finalmente, también se evidencia que sólo se establece de manera ligera la relación entre la dependencia económica y la incidencia de la violencia contra la mujer. En otras palabras, la MNS indicó:

“

- La ley ubica esta medida entre aquellas dirigidas a la atención de mujeres víctimas. Sin embargo, su cumplimiento depende de la acción de entidades que no determina explícitamente la ley.
- La reglamentación establece la competencia del Ministerio del Trabajo para difundir el beneficio tributario y regular algunas acciones para hacerlo efectivo garantizando los derechos de las mujeres. Sin embargo, no estableció como adelantar la articulación con la DIAN para el efectivo funcionamiento de la deducción.
- La información encontrada no permite establecer un grado de cumplimiento de la medida, aunque se evidencia la ausencia de un abordaje integral a la relación entre la autonomía económica y las violencias contra las mujeres.

Este tercer informe logra tener mayor claridad respecto a los aspectos específicos que nos atañen dentro del análisis de la ley 1257 de 2008, pues la rigurosidad con la que se estudia el campo laboral como una de las medidas efectivas para erradicación de la violencia siempre que el acceso al mercado permite la independencia económica de la mujer; relaciona indirectamente uno de los aspectos claves dentro del desarrollo y/o implementación de la disposición contenida en el artículo 23°, pues su puesta en marcha recae en entidades o instituciones públicas, y finalmente son estas las responsables de evidenciar resultados.

5. Trabajo de campo

5.1. Justificación del trabajo de campo.

El presente proyecto de investigación inicia desde la formulación de una problemática, siendo esta la desigualdad social vista desde una perspectiva con enfoque diferencial. La evidente discriminación de la cual son víctimas las mujeres tanto en el ámbito privado como en el público, si bien es cierto que requiere la construcción de medidas de protección que impidan que cualquiera mujer sea agredida, también es cierto que resulta necesario el análisis del cumplimiento de las disposiciones que garantizan una vida libre de violencia a cada mujer sin distinción de su raza, cultura, etnia, religión, etc. Por esto, atendiendo a los objetivos específicos planteados, a través del trabajo de campo se busca evidenciar el verdadero impacto de la aplicación de la disposición contenida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 y, a su vez, de su decreto reglamentario por el cual se adoptan aspectos específicos para su implementación, como política pública.

El anterior planteamiento requiere que el análisis de la implementación de la disposición anteriormente señalada y sobre la cual recae un beneficio tributario, sea realizado en dos puntos: en primer lugar, la implementación realizada en sector privado la ciudad de Bucaramanga del artículo 23° de la Ley 1257 de 2008, regulada a través del Decreto 2733 de 2012 y en segundo lugar, la promoción de los contenidos de la norma por parte de las entidades públicas llamadas a su divulgación, teniendo como fundamento lo contenido en los artículos 9°.

“Artículo 9o. Medidas de sensibilización y prevención. Todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deberán reconocer las diferencias y desigualdades sociales, biológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social.

El Gobierno Nacional:

1. Formulará, aplicará, actualizará estrategias, planes y programas nacionales integrales para la prevención y la erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer.”

A su vez, el 15° numeral 5°

“Artículo 15. Obligaciones de la sociedad. En cumplimiento del principio de corresponsabilidad las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Para estos efectos deberán (...)

(...) 5. Participar activamente en la formulación, gestión, cumplimiento, evaluación y control de las políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres y la eliminación de la violencia y la discriminación en su contra.”

Las anteriores disposiciones contemplan de esta forma el principio de corresponsabilidad, consagrado en el artículo 3° de la Ley 1257 de 2008, y a través del cual la sociedad en conjunto

con la familia como institución, son los principales promotores de la erradicación de la violencia contra la mujer y, adicionalmente, garantizar el ejercicio pleno de los derechos de la mujer.

5.1.2 Actores dentro de la aplicación de implementación de la política pública de género consagrada en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008. Tras el reconocimiento de la violencia hacia la mujer por su condición de mujer, como una violación sistemática a los derechos humanos, tanto el Estado como a la sociedad se obligan a:

“(…) prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar este fenómeno, y a proteger a las víctimas ante situaciones de amenaza, vulnerabilidad o riesgo para su autonomía, su integridad, sus propiedades, su núcleo familiar y su participación en la vida política, económica y social del país, mediante el establecimiento de condiciones sustanciales y procesales para el disfrute real de sus derechos” (Corporación SISMA Mujer, 2010)

A su vez, en Colombia también se encuentran referido dicho principio con fundamento constitucional consagrado en el artículo 43° el cual dispone que “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”. En ese sentido, el reconocimiento del derecho a la igualdad no sólo desdibuja los patrones sociales que promueven la asimetría de género; sino también radica en cabeza del Estado la facultad, y por ende la responsabilidad, de la creación y ejecución de medidas efectivas, programas y planes, que desnaturalizan la violencia dentro de la concepción social de hombres y mujeres.

De lo anterior, se infiere que es el Estado a través de las entidades e instituciones a su cargo el que dispone la aplicación de las políticas públicas adoptadas, creando facultades de control y vigilancia frente al cumplimiento de las mismas, por lo que resulta apenas lógico que el presente proyecto también analice la gestión de estas entidades e instituciones en la implementación y aplicación de la política pública contenida en el artículo 23 de la ley 1257 de 2008 partiendo de su inclusión en los planes programáticos anuales de las entidades territoriales .

5.1.3 Alcaldía municipal de Bucaramanga. La Alcaldía municipal de Bucaramanga como entidad territorial competente para el desarrollo de medidas tendientes a contrarrestar las necesidades sociales del municipio, también se encuentra facultada para la creación de políticas públicas encaminadas a la protección de los derechos de sus habitantes. De esta forma, le compete también la identificación de factores que afectan el completo desarrollo y ejercicio de los derechos de cualquier grupo o población específica a fin crear medidas eficientes que erradiquen la problemática.

Ahora bien, en lo que respecta a la violencia de género, dentro de lo observado en la investigación de campo, se pudo inferir que esta entidad no solo se ha visto interesada en la creación de políticas públicas para la atención rápida de situaciones de violencia de género; sino también ha buscado la identificación de los factores que recrean dichas situaciones de violencia a fin de crear medidas enfocadas en la erradicación total de la violencia y a la garantía de una vida libre y en paz.

Es así como actualmente el municipio de Bucaramanga hace parte del Acuerdo Nacional por la equidad entre hombres y mujeres, suscrito por las máximas autoridades de todas las ramas del poder público (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), órganos de control, sector privado y academia, el 14 de octubre de 2003. De igual forma, desarrolla la política pública de “Mujer y Equidad de Género” considerando que existe el decreto por el cual se crea el “Concejo Comunitario de Mujeres” el cual se encuentra conformado por mujeres de distintos sectores (Decreto 0075 de 2013, modificado por el Decreto municipal 0240 de 2008).

De otra parte, la Secretaria de Desarrollo Social adscrita a la Alcaldía de Bucaramanga, acogiendo también la política pública de “Mujer y Equidad de Género” creó una entidad que impulsa dicha política pública la cual se conoce como “Centro Integral de la Mujer (CIM)”, en la que se busca el desarrollo participativo de todas las mujeres.

5.1.4 Centro integral de la mujer (CIM). Dentro de las funciones encomendadas al CIM, se encuentra impulsar las políticas públicas de equidad y género contempladas en el Acuerdo número 8 de 2011, como resultado de la aprobación de la Ley 1257 de 2008. El programa abarca distintos subprogramas orientados a erradicar la violencia contra la mujer, principalmente se destaca el acompañamiento jurídico y psicológico a mujeres víctimas de violencia, así como la posibilidad de lograr independencia económica mediante la adquisición de algunas habilidades productivas.

En la institución se trabajan temáticas como la equidad de género, la autonomía de la mujer y la no violencia. El CIM se caracteriza por ser una entidad al servicio de las mujeres bumanguesas, brindando oportunidades de capacitación en diferentes artes y/o manualidades, y presta servicios

de orientación psicológica y social de tal forma que se favorecen y se contribuya en el fortalecimiento de capacidades de crecimiento personal y empoderamiento colectivo. Igualmente, el apoyo psicológico que brinda el centro integral de la mujer atiende a mujeres que han sido víctimas de abuso, maltrato o que se encuentren en situación de vulnerabilidad psicológica. También cuenta con acompañamiento jurídico para los casos que se presenten y que requieran orientación rápida y eficiente.

Al momento de iniciar el presente proyecto investigativo se pudo constatar que desde la dirección jurídica del CIM se realiza el acompañamiento óptimo a las mujeres víctimas de violencia, especialmente en cuanto a las medidas de protección y medidas de acción contempladas en la ley 1257 de 2008. No obstante, a pesar de que existe un conocimiento extenso por parte la oficina jurídica de la ley 1257 de 2008, no se han incluido dentro de los programas de atención a la mujer ningún tipo de material concerniente al desarrollo del artículo 23° de la mencionada ley, a pesar de que se ha observado que el CIM atiende a toda la población femenina, la cual podría beneficiarse de los contenidos normativos mencionados en este trabajo.

Sin embargo, fue posible, con el acompañamiento del CIM, dirigirnos a otras entidades públicas relacionadas con el enfoque diferencial y la aplicación de políticas públicas de equidad de género, específicamente el Ministerio de Trabajo y la Cámara de Comercio. De una parte, el Ministerio de Trabajo, el cual es reconocido a nivel nacional e internacional por otorgar el sello de equidad laboral (EQUIPARES):

“un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género que desde 2013 invita a empresas y organizaciones a trabajar por el cierre de brechas de género en el lugar de trabajo, mediante la implementación de medidas de igualdad, acciones afirmativas y de transversalización de género.”

Y pese a que el programa ha presentado resultados positivos a nivel nacional, esta política pública no corresponde directamente con la señalada en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008. De otra parte, el Ministerio del Trabajo también se ha visto comprometido con la ejecución de actividades en pro de la equidad de género y la seguridad laboral, por lo que realiza capacitaciones (a las cuales se asistió en desarrollo del trabajo de campo) locales respecto de la ley 1010 de 2006 que sanciona el acoso laboral. Finalmente, también fue posible constatar mediante entrevista a la funcionaria encargada de las capacitaciones que no existía ningún desarrollo en curso respecto del artículo 23° de ley 1257 de 2008. No obstante, indicaba que no se descarta un posible desarrollo futuro y la articulación con otras entidades.

En cuanto a la Cámara de Comercio, a pesar de que la posición de esta entidad asegura un contacto directo constante con el sector productivo y cuenta con el Programa Mujeres Emprendedoras Colombianas por la Competitividad (ECCO) que busca, como su nombre lo indica, el fortalecimiento de las empresas lideradas por mujeres a través del mejoramiento de las habilidades de gestión empresarial y la consolidación de redes comerciales. Tras una entrevista con dos funcionarias relacionadas con el programa ECCO fue igualmente posible constatar que no existe conocimiento del artículo 23 o del decreto que le desarrolla, a pesar de los posibles beneficios que podría representar para el ECCO.

5.1.5 Muestra sobre el sector privado de la ciudad de Bucaramanga. Con el fin de indagar sobre el estado real de aplicación del artículo 23° de la Ley 1257 de 2008 y del Decreto 2733 de 2012, en el sector privado de la ciudad de Bucaramanga, se realizaron diferentes entrevistas telefónicas a empresas del sector industrial local. Se eligió esta muestra por dos motivos, en primer lugar, la producción industrial es uno de los sectores más representativos en la promoción de empleo en la ciudad de Bucaramanga y, en segundo lugar, estas empresas no exigen, en todos los casos, altos niveles educativos, lo que amplía en gran medida el marco de acceso laboral en mujeres víctimas de violencia.

Tabla 3. *Empresas entrevistadas*

Empresas	Cantidad
Alimentos	7
Comodidades	3
Componentes	2
Total de empresas entrevistadas	12

Siguiendo los principios de la investigación cualitativa, para la recolección de datos se eligió la entrevista telefónica, a fin no solo de recolectar información, sino también de lograr un acercamiento instructivo con el entrevistado y brindar información sobre conceptos y/o disposiciones normativas con los cuales no estuviese familiarizado. Las preguntas se realizaron en orden partiendo del conocimiento general al más específico, siempre procurando que la entrevista fuera dirigida hacia la gerencia y/o recursos humanos. En el mismo sentido, como ya se indicó,

con tal de que las preguntas fueran comprendidas se hizo una breve explicación de los términos más relevantes. Teniendo en cuenta lo anterior se realizaron 5 preguntas:

- 1) ¿Desde la actividad económica de la empresa se ha tratado de incluir un enfoque de género?
- 2) ¿Conoce de alguna disposición normativa que le permita como empleador aplicar a un beneficio tributario?
- 3) ¿Conoce el Decreto 2733 de 2012?
- 4) ¿Alguna vez ha sido convocado y/o capacitado por una entidad o institución pública acerca de la obtención de beneficios tributarios regulado por el Decreto 2733 de 2012?
- 5) ¿cuenta con trabajadoras víctimas de violencia beneficiadas por las leyes mencionadas?

Las preguntas se hicieron de manera conversacional, buscando medir el nivel de conocimiento de la persona entrevistada. En cuanto a los resultados, a pesar de que los entrevistados mostraron interés sobre el tema, se evidenció que el nivel de conocimiento respecto de los contenidos de las preguntas, y en general de la legislación objeto de estudio en este trabajo, es nulo, y que no solo existe desconocimiento total a nivel laboral-empresarial sobre los contenidos del Decreto 2733 de 2012, sino sobre la política de género contenida en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008.

Una vez fue recopilada la información requerida en cada pregunta, se explicó llanamente en qué consistían el beneficio tributario, de esta forma, se inquirió sobre el interés de los empleadores entrevistados en vinculación de mujeres víctimas de violencia, dando como resultado un total interés por aplicar a la adjudicación de dicho beneficio.

5.1.6 DIAN. Para la continuación del trabajo de campo se programaron varias visitas a las instalaciones de la Dirección Nacional de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), la primera de ellas en el mes de agosto de 2018, de la dependencia ubicada en la ciudad de Bucaramanga, donde fue posible llevar a cabo una entrevista con uno de los funcionarios de la entidad, con el fin de consultar la información disponible respecto al beneficio tributario contemplado en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008.

En términos específicos, se indagó sobre los requisitos para aplicar a este beneficio y el trámite de solicitud, sin embargo, no fue posible obtener una respuesta satisfactoria puesto que el funcionario no se encontraba capacitado para dar este tipo de información, como el mismo lo manifestó. Teniendo en cuenta esta situación el funcionario propone realizar una solicitud formal ante la DIAN, a fin de resolver dichas inquietudes en virtud de lo contemplado por el artículo 20° numeral 3° del Decreto 4048 de 2008.

Mediante esta petición, la cual fue tramitada por la DIAN Seccional Bucaramanga, fue posible inquirir sobre la acogida del Decreto 2733 de 2012 por parte de los empleadores del sector privado de la ciudad de Bucaramanga, respecto del beneficio tributario. Específicamente, el documento radicado contiene dos planteamientos concretos ante la entidad:

En primer lugar se intenta indagar sobre la existencia por parte de la DIAN de un límite de tipo presupuestal o monetario, para realizar la deducción tributaria sobre la renta del empleador que contrate mujeres víctimas de violencia y en segundo lugar, si la entidad ha designado, conforme a la disposición del artículo 15° numeral 5 de la Ley 1257 de 2008, (por cuanto se obligan las

personas jurídicas y naturales a participar y gestionar las políticas públicas encaminadas a la protección y fortalecimiento de las mujeres, en pro de la erradicación de la violencia y la discriminación), una dirección u oficina de atención a usuarios cuyo fin sea como lo indica la norma dar información sobre las deducciones o beneficios tributarios, específicamente el manejo de la deducción contemplada en la Ley 1257 de 2008, a fin de impulsar, gestionar o tramitar cualquier solicitud en torno a dicha disposición.

Se obtuvo respuesta de dicha petición a través del Banco de Datos de la DIAN, el cual desarrolló los cuestionamientos anteriormente planteados de la siguiente forma, y da contestación a la primera pregunta la cual fue formulada de la siguiente manera:

1. ¿Hay un tope en pesos para las devoluciones de las que trata el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, reglamentado en el Decreto 2733 de 2012?

“Respecto a lo anterior, se le informa que el tema de consulta está consignado, en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, reglamentado por el decreto 2733 de 2012, fue incorporado al Decreto Único Reglamentario DUR 1625 de 2016, en los artículos 2.2.9.3.1 al 2.2.9.37, en el capítulo 3. “Deducciones Tributarias en Virtud de la Vinculación de Mujeres Víctimas de la Violencia”.

Con el fin de reglamentar la aplicabilidad de la normativa referida, la UAE –DIAN expidió para el año gravable 2018, la Resolución N° 000060 el 30 de octubre de 2017, determinado la información que debe consignarse en la declaración del impuesto sobre la renta para gozar del beneficio tributario (Art. 24.5 y 38), y estableciendo en qué formularios y por qué conceptos deberá presentarse la deducción dentro de la declaración (Art. 25.1)

En la normatividad anteriormente señalada, se contempla: “el objeto, el ámbito de aplicación, los requisitos para la procedencia de la deducción, la procedencia de la misma, entre otras, y no hace alusión, a topes de pesos, a los que el consultante hace referencia.” (Ver Apéndice A)

Respecto de los argumentos expuestos por la DIAN, es preciso aclarar que se investigó sobre el mencionado Decreto Único Reglamentario DUR – 1625 de 2016, y se pudo concluir a través del análisis realizado que incurre en error el Banco de Datos de la DIAN al mencionar que hubo incorporación del artículo 23° de la Ley 1257 de 2008 reglamentado por el Decreto 2733 de 2012, al DUR-1625 DE 2016, a través de los artículos 2.2.9.31 al 2.2.9.37 del Capítulo 3. “Deducciones Tributarias en Virtud de la Vinculación de Mujeres Víctimas de Violencia”, esto se debe a que disposiciones no corresponden de ninguna forma al DUR- 1625 DE 2016, sino que corresponden al Decreto Número 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo).

Igualmente, resulta pertinente contextualizar la Resolución N° 000060 del 30 de octubre de 2017, a fin de explicar que anualmente la Unidad Administrativa Especial (UAE –DIAN) expide una resolución sobre la cual se determinan la documentación que debe allegarse junto con la declaración de renta por cada empleador para aplicar al beneficio tributario; sin embargo, pese a que la entidad expida estas resoluciones, no fue posible encontrar ninguna que diera aplicación a lo expuesto por el artículo 7° del decreto 2733 de 2012, en cual establece como ya se ha mencionado, la necesidad de incluir los documentos pertinentes a la reducción tributaria.

El segundo cuestionamiento, fue formulado de la siguiente manera:

2. ¿La DIAN puede asignar un asesor que tenga instrucción específica en el tema para promover este beneficio tributario en una empresa, con el propósito de Fomentar Equidad de Género, Políticas de Igualdad y empoderamiento de la mujer, a través de las herramientas legales creadas por el Estado?, el cual fue resuelto de la siguiente forma:

“Por otro lado, como se manifestó al inicio de este escrito, no nos encontramos facultados para asesorar a particulares máxime que, somos un organismo técnico, que tiene como funciones las consagradas en el Decreto 4048 de 2008, y su objeto es el de coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias. No obstante, lo anterior, en caso de requerir cualquier tipo de aclaración sobre la norma, estamos a su disposición para efectos de aclararlas.” (Ver Apéndice A)

Frente a lo anterior, se deduce que los funcionarios de la DIAN no contemplan entre sus funciones impulsar y gestionar la participación de los empleadores del sector privado de Bucaramanga en el beneficio tributario del artículo 23° de la Ley 1257 de 2008, puesto que estas funciones, según se indica, no radican en cabeza de esta entidad, puesto que solo se limita a regular el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

Por tanto, se hace necesario aclarar que las obligaciones que recaen sobre la DIAN, tendientes a regular el beneficio tributario, consisten en: la recepción de la información aportada por los empresarios, la verificación de la información aportada y finalmente, control y seguimiento de la adjudicación.

Conforme a la disposición contemplada en el artículo 6° del Decreto 2733 de 2012, los empleadores interesados a aplicar al beneficio tributario deberán presentar ante la DIAN los documentos allí señalados, atendiendo a acreditar la existencia de la relación laboral y, a su vez, la situación de vulnerabilidad de la mujer víctima de violencia, situación que deberá ser demostrada través de las constancias de violencia comprobada.

De esta forma, a través de trabajo de campo también se realizaron indagaciones sobre la recolección de información y datos suministrados por el empleador candidato a la adjudicación del beneficio tributario por parte de la DIAN; haciendo uso nuevamente del derecho de petición, en el cual se formularon dos preguntas:

1. Se informe sobre si existe una base de datos local que contenga los datos suministrados por los empleadores beneficiarios de la deducción tributaria, conforme a lo estipulado por el Decreto 2733 de 2012 y;

2. Informar sobre el número de empleadores que actualmente se encuentran beneficiados de la deducción tributaria en el sector privado de la ciudad de Bucaramanga, el cual fue tramitado a través de radicación N°004E2019012322(Ver Apéndice B).

Frente a la petición presentada, se obtuvo respuesta por parte de la Dirección Seccional de la DIAN de Bucaramanga; quien se limitó a indicar que:

“En atención a la solicitud contenida en el escrito de referencia, les informo que según verificación realizada en las División de Gestión de Fiscalización y de Gestión y Asistencia al Cliente, de esta Dirección Seccional, no existen registros sobre los contribuyentes que se hayan acogido al beneficio fiscal contemplado por el Decreto 2733 de 2012, toda vez que el formulario de declaración de renta para los años gravables 2016, 2017 y 2018, no trae ningún renglón, donde se pueda discriminar dicho concepto.” (Ver Apéndice B)

Se tiene entonces que, según lo expuesto por la DIAN Seccional Bucaramanga, actualmente dentro del sector privado de Bucaramanga, no existe beneficiario alguno de la deducción tributaria contemplada en el artículo 23° de la Ley 1257 de 2008. Se infiere que esto se debe a la nula tramitación de dicha deducción a través del formulario de declaración de renta.

Sin embargo, a fin de establecer la veracidad de dicha información se analizaron las resoluciones sobre las cuales se establece el grupo de obligados a suministrar información tributaria a la U.A.E. - DIAN, expedidas en los años gravables a que hace relación la respuesta dada por esta entidad: 2016, 2017 y 2018; puesto que sí que la entidad competente para llevar a cabo la recepción, registro, verificación y posterior control sobre una deducción tributaria, no cuenta con un método de preselección de candidatos a la adjudicación de esta, esto significa un detrimento en la aplicación de la norma .

a. Año gravable 2016: Resolución 000112 – 2015

El artículo 30° de la Resolución contempla los datos referentes a la vinculación laboral entre el empleador y la empleada - mujer víctima - que deben ser relacionados a la hora de tramitar la deducción tributaria; a su vez, indica que dicha información debe ser diligenciada en el formato 2280 Versión 1. De igual forma, el párrafo de dicha disposición sostiene que se deben relacionar las medidas que certifiquen que la mujer empleada haya sido víctima de violencia comprobada y su nivel de escolaridad a través de las siguientes figuras:

Tipo Medidas Certificadas	
Concepto	Descripción
1	Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia intrafamiliar
2	Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia sexual
3	Sentencia condenatoria ejecutoriada por acoso sexual
4	Sentencia condenatoria ejecutoriada por lesiones personales
5	Sentencia ejecutoriada por mal manejo del patrimonio familiar
6	Medida de protección y/o atención, dictada por la autoridad competente

Figura 1. Tipo medidas certificadas. Fuente Resolución 000112 de 29 OCT 2015 pág. 60-61

Nivel Educativo	
Concepto	Descripción
1	Primaria
2	Secundaria
3	Técnico
4	Tecnólogo
5	Universitario
6	Posgrado
7	Maestría
8	Doctorado
9	Otro

Figura 2. Nivel Educativo. Fuente Resolución 000112 de 29 OCT 2015 pág. 61

b. Año gravable 2017: Resolución Número 000068 – 2016

En el artículo 30° de la Resolución, se encuentran señalados los documentos que deberán ser allegados a la DIAN por parte de los empleadores que pretendan aplicar a la deducción tributaria,

igualmente, se señala que, conforme al Decreto 4660 el cual deja sin efectos el Decreto 537 de 2004, el contenido y las características técnicas para la presentación y, finalmente, el plazo de entrega (el cual será a más tardar el último día hábil del mes siguiente al periodo objeto de reporte), se contempla también el Formato 2280 Versión 1, el cual deberá ser diligenciado con los datos solicitados y, en el mismo sentido, se señala que deberá ser reportadas las pruebas con la que se acredite que la empleada es una mujer víctima de violencia y su nivel de escolaridad, conforme a la siguiente figura:

TIPO DE MEDIDAS CERTIFICADAS

Concepto	Descripción
1	Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia intrafamiliar
2	Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia sexual
3	Sentencia condenatoria ejecutoriada por acoso sexual
4	Sentencia condenatoria ejecutoriada por lesiones personales
5	Sentencia ejecutoriada por mal manejo del patrimonio familiar
6	Medida de protección y/o atención, dictada por la autoridad competente

Figura 3. Tipo de medidas certificadas. Fuente Resolución Número 000068 – 2016. Pág. 57

TIPO DE NIVEL EDUCATIVO

Concepto	Descripción
1	Primaria
2	Secundaria
3	Técnico
4	Tecnólogo
5	Universitario
6	Posgrado
7	Maestría
8	Doctorado
9	Otro

Figura 4. Tipo de nivel educativo, Fuente Resolución Número 000068 – 2016. Pág. 57-58

c. Año gravable 2018: Resolución 000060 de 2017

En esta resolución se analiza el último año gravable señalado en la respuesta antes citada, se encuentra que artículo 24° de esta resolución establece la información que deben contener las declaraciones tributarias; diligenciada a través del formato 2280 Versión 1. Se indica en el numeral 24.3 sobre los ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional, el cual hace referencia a la deducción por pagos laborales a mujeres víctimas de violencia comprobada y, finalmente, dentro del numeral 24.5. Los costos y deducciones, que por concepto del beneficio tributario contemplado en la Ley 1257 de 2008, deberá ser relacionado a través del Formato 1011 Versión 6, de la siguiente forma conforme tabla contenida en el numeral:

49	Deducción por pagos laborales a mujeres víctimas de violencia comprobada. L. 1257/2008, art. 15.	Concepto 8271
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

Figura 5. Resolución por la cual se establece el grupo de obligados a suministrar información tributaria a la U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN. Fuente: Resolución 000060 de 30 OCT 2017 pág. 36

46	Deducción por salarios y prestaciones sociales pagados a mujeres víctimas de violencia comprobada. L. 1257/2008, art. 23.	Concepto 8271
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

Figura 6. Resolución por la cual se establece el grupo de obligados a suministrar información tributaria a la U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN. Fuente: Resolución 000060 de 30 OCT 2017 pág. 36

Resolución 011004 de 2018:

Finalmente, sobre el año 2019, la Resolución N° 011004 del 29 de octubre de 2018, expedida por la DIAN, por la cual se solicita información sobre los contribuyentes a fin de ejercer control sobre los tributos, dispone para el año gravable 2019 se suministre, atendiendo al artículo 24° numeral 24.4. Respecto a costos y deducciones, y en el caso específico de los empleadores que contraten a mujeres víctimas de violencia comprobada, el valor total de costos y deducciones solicitados en la declaración de renta del año gravable en el Formato 1011 Versión 6, bajo el concepto 8271. (*ver Apéndice C*):

El Formato 1011 Versión 6, actualmente se encuentra dentro de la herramienta manejada por la DIAN conocida como el Prevalidador de Datos para Presentación de Información por Envío de Archivos, el cual permite el diligenciamiento de los formatos requeridos por la entidad para el suministro de información por parte de los contribuyentes, este formato se encuentra a disposición de los contribuyentes dentro de su página institucional.

De acuerdo con la información relacionada, la DIAN, como principal órgano de control tributario, desde la Gestión Organización y la Dirección, ha desarrollado anualmente lo que se denomina conforme a las resoluciones como cruces de información, a fin de realizar control sobre los tributos realizados por los contribuyentes. La regulación de los datos exigidos por la DIAN al aportante se realiza a través de las disposiciones contenidas en dichas resoluciones, es decir, estas indican específicamente la forma; el contenido y el plazo, en el cual se debe presentar la información dentro de las declaraciones realizadas los contribuyentes, estandarizando los datos aportados para finalmente proceder a la verificación de estos.

Cada una de las resoluciones anteriormente relacionadas dispone de un formato y concepto, para efectos de diligenciamiento y un plazo específico en el cual deberá allegarse la información solicitada. Sin embargo, a pesar de que existen estos formatos la DIAN no cuenta con las bases de datos mencionadas en el artículo 7 del decreto 2733 de 2012.

Esto puede deberse a dos motivos, el primero de ellos es que la DIAN realmente no cuenta con una base de datos que cuantifique el número de empleadores del sector privado de la ciudad de Bucaramanga y por tanto se está incumpliendo una disposición legal, o simplemente a pesar de que la DIAN cuenta con los mecanismos necesarios para el cumplimiento del decreto, no se ha registrado ni un solo empleador del sector privado, de lo que se infiere un desconocimiento total por parte de la población. DIAN (2019)

6. Conclusiones

La ley de erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer sancionada en el año 2008 pretendía cambiar el panorama nacional respecto de su condición tradicional de la sociedad. A pesar de que no puede negarse que se trata de un gran paso en la lucha por la equidad de género, la implementación de muchos aspectos de esta ley permanece, hasta la fecha sin un desarrollo que pueda considerarse notable. A continuación, se hará énfasis varios puntos desarrollados a lo largo de la investigación

a. Conclusiones sobre la Mesa Nacional de Seguimiento

La Mesa Nacional de Seguimiento es el resultado de la perpetua preocupación estatal por prevenir que el cumplimiento de sus normas se pierda entre los vericuetos burocráticos de su maquinaria. Los informes producidos por la MNS, desde la vigencia de la ley hasta el año 2018, son el testimonio histórico de dicha preocupación. En un principio las observaciones de la mesa se encuentran ajustadas a la época, la existencia de impunidad e incompetencia en la aplicación de la Ley puede explicarse fácilmente por su reciente expedición y naturalmente se hacen llamados a crear mayor cobertura y aplicación.

En el segundo y tercer informe se evidencian los mismos obstáculos, las acciones encaminadas a desarrollar los contenidos de la norma se quedan en iniciativas y bosquejos, que posteriormente son utilizados para demostrar la existencia del mínimo avance normativo y de esta manera se justifica su condición de trabajo a medias, pues la validez de la norma se pone en duda cuando ni

siquiera las instituciones que se encuentran obligadas, hacen esfuerzos reales tendientes a procurar su cumplimiento.

En el mismo sentido, el desconocimiento de la norma por parte de sus funcionarios llamados en primer lugar a defender y aplicar los contenidos de la Ley. Teniendo en cuenta que estos servidores públicos actúan como puntos de partida en la transmisión de la información, tal ignorancia solo puede traducirse en un detrimento de parte de la población vulnerable que acude en busca de ayuda y que no cuenta con los medios para procurarse dicha información.

b. Conclusiones sobre la aplicación del artículo 23° de la Ley 1257 de 2008 en la ciudad de Bucaramanga.

El desarrollo del trabajo de campo reveló aspectos interesantes sobre el sector público y privado de la ciudad de Bucaramanga, por una parte las entidades públicas estudiadas, aunque comprometidas con las políticas de género en mayor o menor medida (como la atención a mujeres del CIM, los programas orientados a las mujeres de la Cámara de Comercio y las certificaciones ofrecidas por el Ministerio de Trabajo) no han desarrollado a totalidad los contenidos de la ley 1257 de 2008, especialmente el artículo 23°, a pesar de encontrarse en posiciones que facilitan dicho desarrollo.

Esta posición se hace más evidente en el caso de la DIAN, recaudador tributario y principal órgano de control, que cuenta con los medios para la recepción, organización, control de la información tributaria de cada declaración realizada por el sector comercial sometido a gravamen.

Sin embargo, las funciones de esta entidad no son limitadas al control y sanción, sino también a la promulgación, promoción y asesoría de los contenidos de las normas mencionadas.

Tal como se evidenció a través de la respuesta emitida por parte del órgano de control DIAN a través de su Banco de Datos, no existe claridad sobre la implementación de las disposiciones contenidas tanto en la ley como en el decreto. A su vez, también es evidente el desinterés de los funcionarios de la entidad por los contenidos del decreto; su divulgación y aplicación, lo que se traduce en una pérdida respecto a la oportunidad de vinculación laboral, independencia económica y mejoramiento de las condiciones de vida de una mujer en estado de vulnerabilidad.

De igual forma, pese a que mediante Prevalidador de Datos para Presentación de Información por Envío de Archivos se incluyó el Formato 1011 V. 6 en la página institucional de la DIAN, éstas no son de fácil acceso al público por cuanto no son de amplio conocimiento y, a su vez, no brindan una explicación detallada sobre la posibilidad de acceder al beneficio tributario, razón por la cual aunque entidades empresariales o pequeños y medianos comerciantes vincularan laboralmente a mujeres víctimas de violencia, el beneficio tributario no sería reflejado.

En el caso de las encuestas llevadas a cabo sobre las empresas privadas del sector industrial, los resultados evidenciados en la tabla N° 3 indicaron un desconocimiento total de los contenidos del Decreto 2733 de 2012 así como de las políticas públicas de equidad de género, lo cual es un resultado esperado si se tiene en cuenta que las instituciones responsables de la promoción de estas normas hacen poco por su implementación y divulgación.

Teniendo en cuenta lo anterior, en análisis realizado a las disposiciones normativas observamos que la aplicación de estas no corresponde a lo planteado sobre la validez de las normas dentro del ordenamiento jurídico. Pues como se explicó, la sola creación de una disposición que atañe a una política pública dentro de una ley como la 1257 de 2008 y su reglamentación en términos jurídicos a través del Decreto 2733 de 2012, no permite el desarrollo de ninguna de las tres nociones que convergen a la validez: a) noción sociológica; b) noción ética; c) noción jurídica.

7. Recomendaciones

Resulta relevante en este punto realizar un llamado a las entidades e instituciones de públicas encargadas de la implementación y promoción de la política pública contenida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, y a su vez de todas las disposiciones de esta, esto en el marco del Acuerdo municipal 008 de 2011, con el fin de realizar una articulación interdisciplinaria y puntualmente desde el Centro Integral de la Mujer, la Cámara de Comercio, la DIAN y el Ministerio de Trabajo. Lo anterior, traducido a una oportunidad real de vinculación laboral y por ende de mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres en situación de vulnerabilidad y víctimas de violencia.

De forma específica se hace una recomendación dirigida a la DIAN, pues su labor como entidad pública y órgano de control frente al artículo 23° de la ley 1257 de 2008 y al Decreto Reglamentario 2733 de 2012, es la de promoción, por lo que se hace imperativo que sean incluidas en las declaraciones tributarias los acápites correspondientes a lo indicado por el decreto, esto es a través de un formulario de declaración fiscal el control y verificación de la información aportada por los empleadores interesados en el beneficio tributario.

Dicho formulario de declaración fiscal en conjunto con medidas pedagógicas desde la entidad hacia los funcionarios permitiría no solo que se recopile la información requerida para saber si los empleadores son aptos para la adjudicación del beneficio, sino que, a su vez, facilitará el control y la veeduría sobre el estado de las mujeres beneficiadas que ingresan al campo laboral, creando finalmente la base de datos desconcentrada de cada seccional en el país. En segundo lugar, es necesario la adecuación de una política de publicidad y promoción dentro de la entidad que facilite el ingreso y uso de las plataformas institucionales para informar no solo a los potenciales

empleadores sino también a las mujeres que puedan beneficiarse de la implementación de la norma, esto con el fin de crear una verdadera accesibilidad al beneficio tributario.

Finalmente, la capacitación de los funcionarios cuya labor les pone en contacto directo con la ciudadanía, es una necesidad de primer orden, pues estos deben estar dotados de herramientas que permitan el amplio abordaje de la implementación del beneficio. A su vez, teniendo en cuenta que la política pública contenida en el artículo 23° fue desarrollada dentro del enfoque de género, se requiere que los funcionarios públicos reciban también la formación adecuada desde dicho enfoque con el fin de asegurar que las vinculaciones laborales que sean realizadas ocurran dentro del marco de la protección de los derechos de la mujer.

Referencias Bibliográficas

Acuerdo 008 de 2011, Concejo de Bucaramanga, Bucaramanga, 28 de febrero de 2011.

Alexy, R. (1997) “El concepto y la validez del Derecho”, p. 87-88. (Traducción Jorge Seña), editorial Gedisa, Barcelona.

Bourdieu, P. (1977). La production de la croyance. Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 13, 3-43.

Bourdieu, P. (1998). La domination masculine Paris, Francia: Editions du Seuil.

Sentencia C- 873. Corte Constitucional Sala Plena, Bogotá, Colombia 30 de septiembre de 2003.

Corporación SISMA Mujer (2010) Ley 1257 de 2008 sobre no violencias contra las mujeres. Herramientas para su aplicación e implementación. Recuperado de: <https://www.arcoiris.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Ley-1257-de-2008-sobre-no-violencias-contra-las-mujeres-Herramientas-para-su-aplicaci%C3%B3n-e-implementaci%C3%B3n.pdf>

Daune-Richard, A. M. & Hurtig, M. C. (1995). Catégories et représentations de sexe: Un débat loin d’être clos [Categorías y representaciones de sexo: un debate lejos de estar cerrado]. En Ephesia (Ed.), La place des femmes: Les enjeux de l’identité et de l’égalité au regard

des sciences sociales [El lugar de las mujeres: la cuestión de identidad y la igualdad desde las ciencias sociales] (pp. 426-438). Paris, Francia: La Découverte

DANE. (2019). Mercado Laboral por Sexo Trimestre móvil noviembre 2018 -enero 2019. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_nov18_ene19.pdf

Decreto 2733. Diario Oficial 48657, Bogotá, Colombia, diciembre 28 de 2012

Alonso, M. del C., Velázquez, S. H., Ramírez, F. B., Misol, R. C., Bentata, L. C., Campayo, J. G., ... García, orge L. T. Violencia Domestica, Violencia Domestica (2003). Retrieved from https://www.mscbs.gob.es/ciudadanos/violencia/docs/VIOLENCIA_DOMESTICA.pdf

Álvarez, J. F. F. (1951). Legitimidad, validez y eficacia la significación jurídica y política del sistema de producción de normas. *Revista De Administración Pública*, 6, 35-88. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2111844>

Ley 1257. Diario Oficial No. 47.193, Bogotá, Colombia, 4 de diciembre de 2008.

Mansilla, I. T. (2009) La violencia de género como vulneración de la dignidad humana: el papel del derecho en la lucha por la igual dignidad de la mujer. *Quid Iuris*, Volumen 9, p. 103-122.

MNS. (2012). Informe de la mesa sobre la implementación de la ley 1257 y su estado actual de cumplimiento. Recuperado de <https://www.rednacionaldemujeres.org/index.php/publicaciones/informes-la-ley-1257>

MNS. (2013). II Informe de seguimiento a la implementación de la Ley 1257 de 2008. Recuperado de <https://www.rednacionaldemujeres.org/index.php/publicaciones/informes-la-ley-1257>

MNS. (2018). Análisis de la Ley 1257 de 2008 en sus diez años de implementación. Recuperado de <https://www.rednacionaldemujeres.org/index.php/publicaciones/informes-la-ley-1257>

ONU Mujer. (1995) Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Naciones Unidas.

ONU. (1948, 10 diciembre). La Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado 25 noviembre, 2019, de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

ONU. (2000, 31 octubre). Resolución 1325. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf>

Resolución 000112. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, Bogotá, de 29 OCT 2015

Resolución 000068. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, Bogotá, 28 de octubre de 2016.

Resolución 0000060, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, Bogotá, 30 de octubre de 2017.

Resolución 011004 Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, Bogotá, 29 de octubre de 2018.

Von Wright, H (1968) “An Essay in Deontic Logic and the General Theory of Action, Amsterdam”, North-Holland Pub, p. 94.

Apéndices

Apéndice A. Oficio 004686 de 2019 febrero 26

Problema: 1 (OFICIO 004686 DE 2019 FEBRERO 26)

Page 1 of 2

<< Volver



Unidad Informática de Doctrina

Area del Derecho
Tributario
 Banco de Datos
**Impuesto sobre la Renta y
 Complementarios**

OFICIO 004686 DE 2019 FEBRERO 26

[Consultar Documento Jurídico](#)

Problema Jurídico	
Tesis Jurídica	

▼ Descriptores

Deducción del 200% por Salarios y Prestaciones Sociales
 Deducción por Salarios

▼ Fuentes Formales

DECRETO 1257 DE 2008 ART 23
 DECRETO 1625 DE 2016 ARTS. 2.2.9.3.1. al 2.2.9.3.7

▼ Extracto

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 20 del Decreto 4048 de 2008 este Despacho está facultado para resolver las consultas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas tributarias, aduaneras y cambiarias, en el marco de la competencia asignada a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

Corresponde explicar que las facultades de esta dependencia se concretan en la interpretación de las normas atrás mencionadas, razón por la cual no corresponde en ejercicio de dichas funciones prestar asesoría específica para atender casos particulares que son tramitados ante otras dependencias o entidades ni juzgar o calificar las decisiones tomadas en las mismas.

En igual sentido, los conceptos que se emiten por este despacho tienen como fundamento las circunstancias presentadas en las consultas y buscan atender los supuestos de hecho y derecho expuestos en estas en forma general; por ello, se recomienda que la lectura del mismo se haga en forma integral para la comprensión de su alcance, al cual no debe extenderse a situaciones diferentes a las planteadas y estudiadas.

En atención a la consulta, en la que señala:

"(...)

1. Hay un tope en pesos para las devoluciones de las que trata el artículo 23 de la Ley 1257 de 2006, reglamentado en el Decreto 2733 de 2012?

2. La DIAN puede asignar un asesor que tenga instrucción específica en el tema para promover este beneficio tributario en una empresa de servicios médicos, con el propósito de Fomentar Equidad de Género, Políticas de Igualdad y Empoderamiento de la mujer a través de las herramientas legales creadas por el Estado?"

Respecto a lo anterior, se le informa que el tema de consulta está consignado, en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2006, reglamentado por el decreto 2733 de 2012, el cual, fue incorporado al Decreto Único Reglamentario DUR 1625 de 2016, en los artículos 2.2.9.3.1 al 2.2.9.3.7, en el capítulo 3. "Deducciones Tributarias en Virtud de la Vinculación de Mujeres Víctimas de la Violencia".

Con el fin de reglamentar la aplicabilidad de la normatividad referida, la UAE- DIAN expidió para el año gravable 2018, la Resolución No. 000060 del 30 de octubre de 2017, determinado la información que debe consignarse en la declaración del impuesto sobre la renta para gozar del beneficio tributario (Art. 24.5 y 38), y estableciendo en que formularios y por qué conceptos deberá presentarse la deducción dentro de la declaración (Art. 25.1).

En la normatividad anteriormente señalada, contempla; el objeto, el ámbito de aplicación, los requisitos para la procedencia de la deducción, la procedencia de la misma, entre otras, y no hace alusión, a topes en pesos, a los que el consultante hace referencia.



Scanned with

CamScanner
<http://as000-011-v3/apl/juridico.nsf/d96dff311d071e9052579c3006fc7757a2147b00cc6...> 16/05/2019

Problema: 1 (OFICIO 004686 DE 2019 FEBRERO 26)

Page 2 of 2

Por otro lado, como se manifestó al inicio de este escrito, no nos encontramos facultados para asesorar a particulares, máxime que, somos un organismo técnico, que tiene como funciones las consagradas en el Decreto 4048 de 2008, y su objeto es el de coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias. No obstante lo anterior, en caso de requerir cualquier tipo de aclaración sobre la norma, estamos a su disposición para efectos de aclararlas.

En los anteriores términos se resuelve su consulta y finalmente le manifestamos que la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-DIAN-, con el fin de facilitar a los contribuyentes, usuarios y público en general el acceso directo a sus pronunciamientos doctrinarios, ha publicado en su página de internet www.dian.gov.co, la base de conceptos en materia tributaria, aduanera y cambiaria expedidos desde el año 2001, la cual se puede ingresar por el ícono de "Normatividad" - "técnica", dando click en el link "Doctrina Dirección de Gestión Jurídica".



Scanned with
CamScanner

<http://as000-011-v3/apl/juridico.nsf/d96dffc311d071e9052579c3006fe775/7a2147b00ce6...> 16/05/2019

Apéndice B. Petición radicada No. 004E2019012322 de 07/09/2019El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

20190716-104000201 264.

00451 17-JUL-19 8:40

Bucaramanga, 17 de julio de 2019.

Señor.
JUAN FELIPE BLANCO VASQUEZ.
Calle 8ª No 14-15, piso 2, Lomas del Viento.
Giron.

Referencia: petición radicada No 004E2019012322 de 07/09/2019.

En atención a la solicitud contenida en el escrito de la referencia, les informo que según verificación realizada en las División de Gestión de Fiscalización y de Gestión y Asistencia al Cliente, de esta Dirección Seccional, no existen registros sobre los contribuyentes que se hayan acogido al beneficio fiscal contemplado por el Decreto 2733 de 2012, toda vez que el formulario de declaración de renta para los años gravables 2016, 2017 y 2018, no trae ningún renglón, donde se pueda discriminar dicho concepto.

Cordialmente,

MABEL ELENA ZAMBRANO RUEDA
Directora Seccional de Impuestos y Aduanas de Bucaramanga (A)

Proyectó: Jaime Nel Martínez Angel



Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PISA de la DIAN
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Bucaramanga
Calle 35 No. 14-03 PBX: 630 94 44 Ext: 941001
Código postal: 680005



Apéndice C. Constancia de formatos existentes de recepción de información en página de la

DIAN

