

HOMBRES RECIBEN PROTECCIÓN SI LA MUJER GESTANTE DEPENDE DE ELLOS ECONÓMICAMENTE

¿Pueden despedir a un trabajador si su pareja está en estado de embarazo?

BOGOTÁ_ Las mujeres embarazadas o en lactancia cuentan en Colombia con una protección de estabilidad laboral reforzada, que impide que las despidan de su trabajo durante el tiempo que se encuentren en tales estados, salvo en ciertas condiciones específicas.

Muchos se preguntan, sin embargo, si esa protección se hace extensiva a las parejas (cónyuge o compañero sentimental permanente) de las mujeres que se encuentran embarazadas o en el período de lactancia, es decir, si tampoco los pueden despedir en esa etapa.

Para Juan Pablo López, director del área de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y socio de López & Asociados, la protección, como está planteada en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), es en relación a las mujeres gestantes por lo que, en principio, los esposos o compañeros permanentes no están sujetos a la protección y son susceptibles de ser despedidos.

“Esa es la norma general, sin embargo, cuando entra la discusión sobre la condición de padre cabeza de familia, de forma excepcional puede considerarse que la pérdida del trabajo del hombre podría implicar una desprotección de la mujer al generar afectaciones a su cobertura en salud, como ha establecido la Corte en algunas sentencias”. En esos casos, se podrían extender los beneficios de protección al compañero, es decir, no podría ser despedido.

Una de las sentencias que ha sentado precedente en esa materia es la C-005 de 2017, que es-

PROTECCIÓN LABORAL EN EL EMBARAZO

CST: Código Sustantivo del Trabajo

ARTÍCULO 236 DEL CST

Licencia maternidad

- Licencia remunerada 18 semanas
- Preparto 1 semana (2 semanas si el médico así lo establece)
- Posparto 17 semanas (16 semanas si tomó 2 antes del parto)
- Parto múltiple 2 semanas adicionales

Extensivo a madres adoptantes o padres que queden a cargo del bebé sin apoyo de la madre

Licencia paternidad

8 días hábiles

Fuente: CST / Gráfico: LR-ER

ARTÍCULO 239 DEL CST

Ninguna trabajadora podrá ser despedida en embarazo o lactancia sin permiso de MinTrabajo

ARTÍCULO 240 DEL CST

Para poder despedir a una trabajadora en embarazo o lactancia se necesita autorización de:

- Inspector de trabajo
- Alcalde municipal si no hay inspector

Solo puede despedir por causas de Art. 62 y 63

SENTENCIA C-005 DE 2017

Extendió prohibición de art. 239 y 240 a hombres si la mujer es beneficiaria de él en el Sistema de Seguridad Social

ARTÍCULO 239 DEL CST

- Haber sido engañado por el trabajador para entrar con certificados falsos
- Actos de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores
- Daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materia prima
- Acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores
- Deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas
- Ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada



JORGE ELIÉCER MANRIQUE
DIRECTOR DE DERECHO LABORAL U. EXTERNADO

“Para acogerse a la protección debe acreditarse la dependencia económica de la mujer en embarazo, y la manera de hacerlo es demostrando que ella es su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social”.

ANTECEDENTES

El CST establece que las mujeres en embarazo o lactancia no pueden ser despedidas sin autorización de un inspector del Ministerio de Trabajo, y en caso contrario solo podrá ser solicitado por las causas establecidas como “justas” en el código. Algunas de estas, por parte del empleador, son: la “ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada”; cometer “actos inmorales o delictuosos” en el lugar de trabajo o desempeño de sus labores; y presentar un rendimiento deficiente en el empleo.

tableció que la prohibición de despido contemplada en el Artículo 239 del CST debe extenderse a la pareja de la mujer embarazada cuando ésta dependa económicamente de su pareja.

Tal dependencia, no obstante, debe ser debidamente acreditada, por lo que no basta simplemente decirle al empleador al momento de un eventual despido que no puede hacerse efectivo porque su pareja está en embarazo.

“Lo primero es que quien quiera acogerse a esa protección debe informar oportunamente a su empleador que su pareja está embarazada y en dependencia económica, des-

de el momento en que conocen el estado de gestación”, indicó Jorge Eliécer Manrique, director del área de Derecho Laboral en la Universidad Externado. Esto, porque las empresas no tienen por qué conocer de antemano la situación.

Lo segundo, añadió el experto, “es que la dependencia debe acreditarse, y la manera de hacerlo es demostrando que ella es su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social”.

Así las cosas, la prohibición de despedir a una empleada durante su período de gestación y lactancia contemplada en el artículo 239 del CST es extensiva a su pareja solamente si esta in-

formó debidamente al empleador del embarazo y la mujer gestante es su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social.

Vale la pena aclarar que tanto lo expuesto hasta acá, como el fuero de protección de las licencias de maternidad y paternidad, también es extensivo al caso de los padres y madres adoptantes. Las disposiciones también son válidas en el caso de los padres que queden a cargo del recién nacido sin el apoyo de la madre, como puede suceder, por ejemplo, en caso de muerte durante el parto.

LAURA VITA MESA
lvita@larepublica.com.co
#DerechoLaboral



SÍGANOS EN:
asuntoslegales.com.co
Con la entrevista a Juan Fernando Puerta sobre reorganización de aerolíneas.



El ministro de Defensa, Carlos Holmes Trujillo, dijo que seguirán actuando contra los vándalos.

MINDEFENSA CONDENÓ AMENAZAS E INCITACIÓN AL TERRORISMO

ELN aceptó participación en protestas en Bogotá

BOGOTÁ_ En la madrugada de ayer se reveló un audio en redes sociales que, según informó el Ejército Nacional, es del comandante del ELN alias ‘Uriel’ (Ómar Gómez). La persona que habla en el audio celebra las manifestaciones que se produjeron a raíz de la muerte de Javier Ordóñez a manos de dos policías, y dice que “nuestra militancia urbana participa en ellas como uno o una más”.

El comandante, además, invita a acabar con los “centros de tortura y muerte llamados

CAI”, y enfatiza en que “todo estallido de rebelión y protesta contra el sistema” será apoyado por el grupo al margen de la ley.

En esa línea, dijo que si bien sus estructuras han participado en las manifestaciones y protestas, “los levantamientos y asonadas no han sido motivadas por diferentes grupos contrarios al Gobierno (...) son la indignación creciente, el repudio a la opresión y la necesidad de justicia y de sacudirse el yugo, lo que ha llevado a miles de personas a las calles en abierta rebeldía”.

Además, recalcó su invitación a “seguir haciendo de la calle el escenario de los reclamos y las luchas, de las protestas y del combate popular”, y recordó que “la molotov se tira de lado con el brazo extendido para evitar accidentes con la candela que pueda caer”.

Tras conocerse el audio, el ministro de Defensa, Carlos Holmes Trujillo, rechazó “las amenazas e incitaciones al terrorismo” del supuesto comandante del ELN, y recalcó que “la Fuerza Pública seguirá actuando,

bajo la constitución y la Ley, ante la barbarie, el vandalismo y el terrorismo que, sin vergüenza ni escrúpulos, reconoce esta organización criminal”.

Además, resaltó el descaro con el que “este bandido reconoce la participación de las redes urbanas del ELN en los actos de violencia y vandalismo en Bogotá en la semana del 9 de septiembre, tal como lo denunció el Gobierno Nacional”.

LAURA VITA
lvita@larepublica.com.co
#Protestas