**Don Jurisprudencio les responde solo a ellas**

Zacarías Parada

[consulteleajurisprudencio@gmail.com](mailto:consulteleajurisprudencio@gmail.com)

*“Y si Dios se equivocó bien equivocado está, de sus manos escapó la mujer”*

Iñaki Uranga.

Coincide la redacción de estas notas con la conmemoración del Día Internacional de la mujer; como un homenaje más en esta ocasión solo se tendrán en cuenta consultas realizadas por ellas y solo para ellas. Desafortunadamente no todo es “jardín de rosas”, en esta ocasión no estábamos terminando esta conmemoración cuando sobrevino la noticia de la propagación del “coronavirus” en nuestro país.

A propósito del Coronavirus, nos preguntan desde Tibasosa (Boyacá)

**Estimado Abogado, con motivo de la Pandemia, en caso de afectar a un docente, ¿tendría derecho a licencia por enfermedad profesional?**

Mi apreciada representante de la tierra de la Feijoa, para responder su pregunta, tenemos que precisar ¿qué se entiende por enfermedad profesional? Conforme lo establece la Ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales: *“Artículo 3°. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte y el Artículo 4. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar”.*

El tema en cuestión no es fácil de ubicar, sin embargo, tomando como referencia la legislación española, acabó de entrar en vigencia un Real Decreto-ley, el cual establece que *“al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus Covid-19”.*

La anterior decisión favorece al trabajador ya que, si se considera como enfermedad general, su salario se vería reducido en un 33%, como lo establecen las leyes 3135 de 1968 y 1848 de 1969, en atención que al estar incapacitado no se devenga salario sino “auxilio por enfermedad” que equivale al 66% de un salario.

Por ser un tema de actualidad mundial la discusión está abierta

**Don Jurisprudencio, soy una docente un poquito gordita (100 kilitos). El día de la última jornada electoral, al intentar sentarme, la silla se partió y me luxé un brazo. ¿Tengo derecho a reconocimiento por accidente laboral? (Aleja Buenaño - Sincelejo)**

Mi querida Aleja, le recomiendo que en honor a su nombre se aleje del exceso de comida porque se me va en enfermar. Lo comentado por usted fue un accidente, pero de seguir así puede presentar problemas graves de salud.

Como buena noticia le tengo que este servidor solicitó concepto en este sentido a la Registraduría Nacional del Estado Civil, quien en varias instancias emitió concepto negativo. De manera afortunada la Coordinación del Grupo Médico Laboral y Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo nos dio la razón, mediante concepto radicado con el No 08SE2020310000000694 del 14 de febrero del año en curso, bajo los siguientes términos: *“En caso de que en el ejercicio de la Función Pública transitoria de jurado de votación ocurra un accidente, se tendrá como accidente de trabajo, porque esta función se cumple con causa del trabajo. Por lo que se aplicará el artículo 3° de la Ley 1562 de 2015 …”.*

**Estimado doc., soy una joven docente profesora de inglés perteneciente al Decreto 1278 y modestia parte me considero agraciada y uno de mis atuendos favoritos es la “minifalda”; sin embargo, el Rector me ha llamado la atención por este hecho. ¿Él tiene derecho a prohibirme el uso de esta prenda? (Rosa Flor - Cali)**

Mi querido Rosita, razón tuvo Piper Pimienta con sus Latins Brothers al decir que las caleñas son como las flores, las sencillas son como violetas, las bonitas son como gardenias y las hermosas son como las rosas, por eso habría que averiguar quién le llama la atención a quien.

Me hizo acordar de la sentencia de la minifalda dictada en Lérida (España) en febrero de 1989. La sentencia se hizo famosa por el escándalo que convertía a las mujeres víctimas de delitos sexuales en culpables por presunta insinuación que conllevaba llevar una prenda como la de la pregunta.

La forma de vestir es una manifestación de la **libertad de expresión y libre desarrollo de la personalidad que son** derechos inherentes al ser humano, catalogados como fundamentales en nuestra constitución. Según lo determinó la Sentencia T-595 de 2017elderecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, consagrado en el artículo 16 de la C. P. se encuentra íntimamente relacionado con la dignidad humana y con la autodeterminación y ha sido definido constitucionalmente como la posibilidad que tiene cada persona de escoger su propia opción de vida, limitada únicamente por los derechos de los demás y por el ordenamiento jurídico.

Así las cosas, la decisión personal e íntima sobre la elección de la imagen o apariencia, reflejada principalmente en el rasgo común del vestir deviene de una manifestación específica de la identidad humana.

Por lo expuesto mi querida Rosa Flor, no existe razón legal para prohibirle el uso de la minifalda. Claro está que, si puede bájele unos dos centímetros al dobladillo, por si las moscas.

**Soy una mujer de 35 años y deseo adoptar una niña de 15 años. ¿Tengo alguna prerrogativa especial? (Vicenta Riaño - Manizales)**

Mi querida manizalita, le tengo buenas noticias. La Ley 1822 del 04 de enero de 2017 por la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, en su artículo 1° numeral 4° establece**: *“****Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante “.* Es decir, su merced tiene derecho a una licencia de 18 semanas.

**Respecto al mismo tema le respondo a Virgelma Suescún en Montería, quien pregunta:** **Voy a tener trillizas. ¿Tengo a alguna consideración especial?**

Mi prolífica monteriana el mismo artículo 1° de la ley anteriormente mencionada, en su numeral 5°, reza: *“Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más”.* Así es que a multiplicar el presupuesto por tres. Felicidades.

**Don Jurisprudencio, falleció mi querida nuera. ¿tengo derecho a licencia por luto? (Antonia de la Hoz - Cartagena)**

Generalmente nos preguntan en reversa como decía doña Gloria la del teleférico; es decir, si hay derecho a licencia por luto en caso del fallecimiento de la suegra. Es común que esta última acuda al fallecimiento de la primera y no que la suegra acuda al sepelio de la nuera.

Sin embargo, le informo que la ley 1635 de 2013 por la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos en su artículo 1° expresa: *“Conceder a los Servidores Públicos en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles”*. Para su información, el primer grado de afinidad corresponde a los Suegros, Hijastros, Yernos y Nueras. En concordancia con el artículo 47 del Código Civil, afinidad legítima es la que existe entre una persona que esta o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer.

**Soy docente provisional y estoy en estado de embarazo. ¿Cuáles son mis derechos en caso que me terminen la provisionalidad? ¿Puedo pelear el reintegro? (Margarita Rugeles - Jardín Antioquia)**

Mi apreciada Margarita, le tengo dos noticias. Primero (la noticia buena), el último cargo a proveer en caso de concurso de méritos por quienes lo hayan ganado será el de la mujer embarazada; segundo, (la noticia no muy buena) si no es posible y se produce la desvinculación de la entidad pública porque necesariamente haya que nombrar y posesionar al elegible, se debe realizar el pago de prestaciones que garanticen la licencia de maternidad.

Por lo anterior, las entidades territoriales se abstienen de separar del servicio a las docentes provisionales embarazadas y les permiten laborar hasta después de cumplida la licencia de maternidad.

**Don Jurisprudencio. Soy una docente con una vida como de telenovela, actualmente vivo sola porque me separe y mis hijos estudian en el exterior, debido a lo anterior, me he dejado llevar por el alcohol y ese hecho ya está en boga de todos mis compañeros. Los alumnos ya se han dado cuenta de esta condición, puesto que es muy notoria, sobre todo los lunes cuando llego con rastros de mi embriaguez. Le juro que esta situación no afecta mi labor, pues soy muy responsable con mi vida profesional y mi “situación especial “no incide en mi desempeño laboral. Dada esta condición, ¿pueden sancionarme disciplinariamente? (Estrella de Oriente)**

Antes que el temor a un proceso disciplinario, preocúpese por su salud mental y física, está a tiempo de corregir su camino.

Ya en el plano legal, esta semana fue publicada la Sentencia C-536 de 2019, la cual hace un juicioso estudio sobre un artículo del nuevo Código Disciplinario - Ley 1952 de 2019 – aclarando que el consumo de alcohol o estupefacientes, tiene efectos disciplinarios en el funcionario público, siempre que afecte el ejercicio de su cargo, función o servicio público dado que ahí radica la antijuricidad del ilícito disciplinario.

Reitero, no se preocupe por el proceso disciplinario porque en su caso no procede, preocúpese por dejar el alcohol.

Pese a que la ley mencionada sólo entra en vigencia hasta agosto 2021, existe pacífica jurisprudencia que enfatiza lo mismo, acorde a la Ley 734 de 2001, que es el Código Único Disciplinario vigente a la fecha.

**En días pasados cuando estaba en la institución me luxé un tobillo debido a que se dobló el tacón de mi zapatilla. Cuando fui a reportar el accidente de trabajo, alegaron que dicho calzado no era propio para la labor docente. ¿Tienen razón? (Leonela Garrido - Ibagué)**

Mi querida Leonela, le confieso que soy un admirador de las damas de tacón alto por el donaire, y garbo que ellas otorgan. Viene a mi memoria una hermosa canción interpretada por sus paisanos Garzón y Collazos que dice: *“Cuando pasas tan garbosa, morena linda morena, yo quisiera niña hermosa contarte todas mis penas, di si tú serás mía pa´ besarte loco antojo”.*

Sin embargo, debo decir que a que los tacones altos estilizan la figura y hacen sentir más sexys a las damas, su uso prolongado puede causar estragos en el cuerpo; de orden estéticos como los juanetes, y peor aún de orden físicos y de salud como eldeterioro de las articulaciones y la aparición de artrosis de rodilla, dolores lumbares y demás.

Contrario a lo anterior, en algunos países existen movimientos en contra de la exigencia de zapatos de tacón para algunas profesionales (código de vestimenta). En Japón existe el movimiento #KuToo, que traduce algo así como “zapato doloroso”, el cual aboga por la abolición de la exigencia de este tipo de calzado.

Como ya se afirmó en respuesta anterior, la forma de vestir es una manifestación de la **libertad de expresión y libre desarrollo de la personalidad que son** derechos inherentes al ser humano, catalogados como fundamentales en nuestra constitución; sin embargo, acorde con la Ley 1562 de 2012 y su decreto reglamentario 1655 de 2015, que hacen referencia a la salud ocupacional, es deber de los educadores activos propender por el cuidado de su salud y cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de la Seguridad y Salud en el trabajo. En nuestro caso no existe expresa prohibición respecto al uso de las zapatillas. Por lo anterior debemos acudir a los principios generales del derecho: *“Lo que no está expresamente prohibido, es permitido”.*

**Don Jurisprudencio. En días pasados, unos muchachitos de sexto grado se colocaron espejos en la punta de los zapatos y me estaban mirando los “cucos”. Yo me enfadé y les dije unas palabras un poquitico salidas de tono, motivo por el cual una madre de familia puso una queja. ¿Puedo tener problemas disciplinarios? Leonor Chinca Chona (Desde un pueblito de Antioquia)**

Mi querida Leo, por su apellido puedo concluir que está muy ofendida y apenada. No sin cierto sonrojo, tengo que confesar que esa “bromita “, la usábamos por allá en los años 70, hasta que llego una profesora muy querida ella oriunda de Tunja, a quien pretendimos hacerle lo mismo; recuero la expresión antecedida de una cachetada que propinó al autor material, ¡porque no van y le miran los calzones a la ‘%%?? …de su madre! Santo remedio como decía doña Tulita, nunca más lo volvimos a hacer.

Mi querida Chinca, afortunadamente el caso no pasó a mayores lo cual, si se hubiera constituido en una falta gravísima, acorde a la aún vigente Ley 734 de 2002 - Código Único Disciplinario -. Le aconsejo que maneje la situación en el Comité de Convivencia Escolar. Recuerde que esas faltas disciplinarias deben asumirse como oportunidades para enseñar valores, conforme lo establece la Ley 1692 y su Decreto reglamentario 1965 de 2013, sobre Convivencia Escolar.

PD: Tenía el pleno convencimiento que los muchachos ya utilizaban tecnologías más avanzadas.

**¡Mis muchachas y muchachonas, cuídense mucho! Nos veremos cuando pase la tempestad. ¡Dios me las proteja!**