

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

29 MAY 2019

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 001890 ) de fecha ( )

**POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D. C., en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el numeral 30, artículo 7 de la Resolución 2143 de 2014<sup>1</sup>, la Ley 1468 de 2011<sup>2</sup>, y demás normas que le adicionen o modifiquen, y en consideración a los siguientes presupuestos:

**1. ANTECEDENTES**

Que mediante radicado No.11EE2019721100000007645 del 3/6/2019, presentado por el(la)(los) señor(a)(es) ANDRES FELIPE QUIÑONEZ ORTEGA, identificado(a) con la cédula de ciudadanía No.94.539.903 de Cali, y T.P. No.196.394 del C.S. de la J., actuando en calidad de Representante Legal de Asuntos Judiciales de la sociedad **PROSERVIS TEMPORALES SAS**, identificado(a) con NIT. 800020719-4 de Bogotá, solicita(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES**, identificada con C.C. No.1015443016, de quien manifestó el empleador que se encuentra en estado de embarazo a la fecha de radicación de la solicitud, razón por la cual el(la) Coordinador(a) del Grupo de Atención al Ciudadano y trámites, mediante Auto No.927 del 4/2/2019 asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, Dra. LETICIA MARSIGLIA ORTIZ, para adelantar el trámite respectivo de conformidad con lo señalado en Resolución 2143 de 2014.

**2. ACTUACIÓN PROCESAL**

- 2.1 La Inspectora de conocimiento, mediante Auto de Trámite del 9 de abril de 2019 avocó conocimiento y continuó con la asignación de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 34 a 45 de la Ley 1437 de 2011, Resolución 2143 de 2014 y demás normas que lo adicionan o modifican. (Folios 39-40).
- 2.2 Una vez revisada la solicitud, se requirió a la solicitante mediante comunicación 08SE2018721100000003564 del 17 de abril de 2019, enviada al domicilio: CALLE 38 Norte No 3CN-92 Cali, Valle del Cauca, y correo electrónico: NO REGISTRA, para que aportará a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, teniendo en cuenta que los

<sup>1</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

<sup>2</sup> Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º I. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador:

II. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral I del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiera el numeral 3 del citado artículo 236.

Artículo 4º. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

RESOLUCIÓN ( 0 0 1 8 9 0 ) de fecha ( 2 9 MAY 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE2019721100000007645 fecha 6 de marzo de 2019

documentos aportados al Despacho<sup>3</sup> no son suficientes<sup>4</sup> para decidir de fondo la petición presentada por la empleadora para, ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, (Folio 41)

- Copia de afiliación y los aportes realizados al Sistema de Seguridad Social de los últimos tres (3) meses.
- Desprendibles de pago de salarios de los últimos tres (3) meses.
- Informar y/o confirmar dirección de notificación de la trabajadora. (Derecho al debido proceso)

2.3 PRIMERA CITACIÓN A TRABAJADORA - DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, en ejercicio del debido proceso que asiste a la trabajadora ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES, se le dio traslado, a la trabajadora a la dirección: TRANSVERSAL 113 C BIS No 67B-37, en Bogotá y correo electrónico: NO REGISTRA, del oficio No. 08SE2018721100000003428 del 11 de abril de 2019, para adelantar la diligencia administrativa el día 8 de mayo de 2019 a las 10:00 A.M. Se informó a la empleada que en atención al derecho de defensa y contradicción puede pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes reclamar sus derechos y controvertir las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa. (Folio 42)

2.4 DILIGENCIA ADMINISTRATIVA NO SE REALIZA CON LA TRABAJADORA, ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES, no asistió el día 8 de mayo de 2019 a las 10:00 A.M., para absolver la citada diligencia en la Carrera 7 No. 32-63, 2º piso, en Bogotá., ni justificó su no comparecencia.

2.5 CORREO CERTIFICADO, Mediante Guía No.YG224936613CO del 13 de abril de 2019, SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., certifica la entrega de la comunicación a la señora ANGIE HIGUERA.

### 3. SOLICITUD DEL TRÁMITE EN CONCRETO

3.1 **LA CAUSA PRETENDI<sup>5</sup>**, La causa que pretende la empleadora, es que el Ministerio del Trabajo conceda: *"autorización a la sociedad denominada PROSERVIS TEMPORALES SAS para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo vigente con la señora ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES, toda vez que definitivamente se encontró que faltó a laborar los días desde el 7 de Enero hasta el día de hoy, es decir, mas de 59 días sin justificar, Determinando con ello la consolidación de una Justa Causa, por lo cual se ha configurado la causal legal de terminación del contrato de trabajo por obra o labor contratada suscrito,"*

3.2 FUNDAMENTOS DE HECHO PRESENTADOS POR EL EMPLEADOR:

- 3.2.1 Entre "PROSERVIS TEMPORALES SAS" y ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES existe un contrato individual de trabajo por obra o labor contratada, el cual inicio el 19 de octubre de 2018. (Folio 21-22)
- 3.2.2 La trabajadora se desempeña en misión, el cargo de AUXILIAR DE CAJAS.
- 3.2.3 El Jefe de Gestión Humana de la tienda donde la trabajadora en misión prestó su labor, en las cuales indicó que la señora ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES no volvió a laborar desde el día 6 de enero de 2019 y las únicas incapacidades reportadas por la trabajadora fueron:

<sup>3</sup> CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

<sup>4</sup> Resolución 2143 de 2014 artículo 7, numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

<sup>5</sup> Enciclopedia Jurídica. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/> Causa petendi, Causa de pedir, es decir, los motivos que originan el ejercicio de una acción, los cuales pueden calificarse en supuestos de hecho previstos en el ordenamiento jurídico, cuyas consecuencias jurídicas fundamentan el petitum del proceso. Con esta expresión, que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demanda y que constituye uno de los elementos básicos de la reclamación judicial que formula el demandante. Este debe describir al tribunal el conjunto de hechos que, enlazados entre sí, forman la unidad fáctica sobre la que se apoya la reclamación del actor. Al acudir al órgano jurisdiccional, el reclamante tiene que proporcionar hechos para que el tribunal le reconozca derechos: como se ha dicho desde antiguo, da mihi factum, dabo tibi ius (dame hecho, y te daré derecho), como expresión de la esencia de la actividad jurisdiccional. La causa de pedir o reclamar a un tribunal está en una zona de la actividad humana de la que, hasta el momento de formularse la pretensión, no tenía noticia el tribunal.

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No.11EE2019721100000007645 fecha 6 de marzo de 2019

NUMERO DIAS INCAPACIDAD	INICIO INCAPACIDAD	FINAL INCAPACIDAD	ID - REPORTAN
7	29 noviembre 2017	5 diciembre 2018	EMBARAZO Y POSIBLE RIESGO DE ABORTO
8	11 diciembre 2018	18 diciembre 2018	EMBARAZO Y POSIBLE RIESGO DE ABORTO
3	4 enero 2019	6 enero 2019	EMBARAZO Y POSIBLE RIESGO DE ABORTO

- 3.2.4 la trabajadora comunicación que se encuentra en estado de embrazo.
- 3.2.5 La obra con Acta final de Recibo de Obra termina el 27 de noviembre de 2017.

3.3 FUNDAMENTOS DE DERECHO PRESENTADOS POR EL EMPLEADOR:

- 3.3.1 Artículo 62 numeral 6 del C.S.T., "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo..."
- 3.3.2 Artículo 58 numeral 1 del C.S.T., "Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes..."
- 3.3.3 Artículo 60 numeral 4 del C.S.T., "faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono..."
- 3.3.4 Artículo 50 numeral 4 REGLAMENTO INTERNO PROSERVIS TEMPORALES S.A.S.: "Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo"
- 3.3.5 Artículo 53 literal C REGLAMENTO INTERNO PROSERVIS TEMPORALES S.A.S.: "La falta total del trabajador a sus labores durante el día o turno de trabajo sin excusa suficiente a juicio del empleador"
- 3.3.6 SU 070 de 2013

3.4 PRUEBAS, aportadas por el solicitante en fotocopias simples:

- 3.4.1 Certificado de Existencia y Representación Legal
- 3.4.2 Contrato individual de trabajo
- 3.4.3 Fotocopia citación a descargos enviada el 15 de enero de 2019, para presentarse el día 19 enero de 2019
- 3.4.4 Fotocopia citación a descargos enviada el 24 de enero de 2019, para presentarse el día 28 enero de 2019
- 3.4.5 Fotocopia citación a descargos enviada el 29 de enero de 2019, para presentarse el día 31 enero de 2019
- 3.4.6 Cedula ciudadanía de la trabajadora
- 3.4.7 Copia de radicación de derecho de petición solicitando información, sobre la existencia de incapacidades

4. COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo da el Trabajo<sup>6</sup>, se asignó al Ministerio de Trabajo la calidad de autoridad de vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.

La Ley 1468 del 30 de junio de 2011<sup>7</sup>, que modifica los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece la prohibición de despido de la

<sup>6</sup> Código Sustantivo de Trabajo artículo 485. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno lo determinen.

<sup>7</sup> Ley 1468 de 2011, la cual modifica en su el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Artículo 3º. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral: Artículo 57. *Obligaciones especiales del empleador.* Son obligaciones especiales del empleador: 11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que

*[Handwritten signature]*

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE201972110000007645 fecha 6 de marzo de 2019

trabajadora, dentro del periodo del embarazo o lactancia sin autorización de las autoridades del trabajo, con el lleno de los requisitos que exige la citada autorización.

Mediante la Resolución 2143 de 2014<sup>8</sup>, del Ministerio de Trabajo, en uso de sus facultades legales, confirió a los Inspectores de Trabajo la facultad de decidir las solicitudes que se presenten sobre despido de trabajadora en estado de embarazo.

Ley No.1822 del 4 de enero de 2017, "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

## 5. FUNDAMENTOS NORMATIVOS y JURISPRUDENCIALES DEL DESPACHO

**CONSTITUCIÓN NACIONAL.** En el capítulo V de la función administrativa, el Artículo 209 de la Constitución Nacional señala: "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones".

La Sentencia Unificada 070-2013 de la Honorable Corte Constitucional, sobre la protección especial de la mujer en estado de gravidez, hace mención a los siguientes preceptos de orden Constitucional, que el Despacho tendrá en cuenta para decidir de fondo la solicitud presentada:

*(...) de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es<sup>9</sup>.*

*(...) la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos"<sup>10</sup>.*

*Así, como se ha mencionado, el artículo 43 de la Constitución ordena que "durante el embarazo y después del parto [la mujer goce] de especial asistencia y protección del Estado"*

La citada Sentencia Unificada, establece una hipótesis fáctica sobre la trabajadora en estado de gestación con "contrato de trabajo en misión por el término de duración de la labor u obra contratada", que al tenor reza:

*"La Corte Constitucional en numerosas ocasiones, ha reconocido el carácter laboral de la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, precisando que "subsiste mientras [la empresa usuaria] requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para el cual fue contratado". Así mismo, ha señalado que cuando el usuario necesite de la contratación permanente del servicio de los*

empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Artículo 4º. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

<sup>8</sup> Resolución 2143 de 2014, artículo 7 numeral 30. Decidir las solicitudes de despido de trabajadoras en estado de embarazo.

<sup>9</sup> Ver, entre otras, las sentencias T-479/93 y T-694 de 1996.

<sup>10</sup> Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE2019721100000007645 fecha 6 de marzo de 2019

trabajadores en misión, debe acudir a una forma distinta de contratación, esta Sala considera que, atendiendo a la modalidad contractual empleada por EST para vincular a sus trabajadoras y en atención a los casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con una EST (artículo 6 del decreto 4369 de 2006), para estos casos de no renovación del contrato de una mujer embarazada o lactante que se encontraba prestando sus servicios a una usuaria, deberán aplicarse las reglas propuestas para los contratos a término fijo o para los contratos por obra o labor, dependiendo de la modalidad contractual empleada por la EST".

Adiciona la Sentencia Unificada:

"Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:

- Si la desvincula antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.
- Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada:
  - En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.
  - Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores.
  - Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

De igual forma la Corte Constitucional en Sentencia T-126/12, interpreta el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, como un principio fundamental y advierte que la ausencia de aviso sobre el estado de embarazo no habilita al empleador para desvincular a la mujer gestante, además de establecer que el fuero de maternidad opera independientemente del tipo de relación laboral,

"Siguiendo esta línea de protección, la Constitución otorga una especial tutela a la mujer en embarazo particularmente en relación a su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, los cuales son:

*"... igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera de texto).*

Los anteriores preceptos están desarrollados en diferentes Instrumentos Internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, según la cual tanto la maternidad como la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales (art. 25 núm. 2º).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 núm. 2º) señaló a los Estados Partes el deber de *conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto*, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese periodo.

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE201972110000007645 fecha 6 de marzo de 2019

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con *suelo pagado o prestaciones sociales similares*, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2°, literales a y b).

En virtud de lo anterior, es decir, de la aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, se ha consolidado que el amparo de quien se halle en estado de gravidez implica una estabilidad laboral reforzada, que conlleva *la prohibición de ser despedida por razón del mismo*, por ser un criterio discriminatorio que atenta contra la Carta Superior y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer.

**CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.** La enunciación constitucional referida a los principios que rigen los procedimientos de la administración, encuentra la definición de su contexto en el artículo 3° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sometiendo toda actuación administrativa a la regulación normativa de las premisas señaladas.

En este sentido, el artículo tercero del Título I - Actuaciones Administrativas - del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, consagra los Principios Orientadores, a saber:

*"... Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad".*

De igual forma, se señala que, en virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

Ahora bien, de conformidad a las normas citadas este trámite se adelanta de acuerdo al Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 34 al 45.

**CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.** La mujer trabajadora en Estado de Embarazo goza por mandato Constitucional y Legal de una Estabilidad Laboral Reforzada, que le impide ser despedida sin autorización del Inspector de Trabajo, tal como lo determina el art. 240 C.S.T., que al tenor reza:

*"...1. Para poder despedir a una trabajadora durante el periodo de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector de trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.*

Ahora al respecto, la Sentencia Unificada 070 de 2013, de la Honorable Corte Constitucional, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, cita las reglas sobre el alcance de la protección reforzada en la maternidad y en el periodo de lactancia, en el ámbito del trabajo:

**"MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR** - Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada.

Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones:

Si la desvincula antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE2019721100000007645 fecha 6 de marzo de 2019

de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.

Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores.

Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad".

Reitera la Jurisprudencia en comentario, sobre el alcance de la protección en función de la alternativa laboral y la estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de embarazo,

*"MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Alcance de la protección en función de la alternativa laboral.  
DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA - Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato.  
Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N)". (Subraya fuera de texto).*

## 6. CONSIDERACIONES

Las pruebas aportadas dentro del trámite solicitado son necesarias para alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas, como lo reitera en Sentencia C-034/14 la Corte Constitucional en aparte:

*"La importancia de las pruebas en todo procedimiento es evidente, pues solo a través de una vigorosa actividad probatoria, que incluye la posibilidad de solicitar, aportar y controvertir las que obran en cada trámite, puede el funcionario administrativo o judicial alcanzar un conocimiento mínimo de los hechos que dan lugar a la aplicación de las normas jurídicas pertinentes, y dar respuesta a los asuntos de su competencia ciñéndose al derecho sustancial. (Negrilla y subraya fuera de texto)*

RELACIÓN LABORAL.- Entre la sociedad PROSERVIS TEMPORALES SAS y la trabajadora ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES existe un contrato individual de trabajo por obra o labor contratada, que inicio el 19 de octubre de 2018. (Visto a folios 21 y 22).

INFORMACIÓN ESTADO DE EMBARAZO.- Mediante documentos aportados en fotocopias por la trabajadora se observa, historia clínica expedida por CAPITAL SALUD EPS S.A.S., con el ID: "PACIENTE CON EMBARAZO TEMPRANO Y AMENAZA DE ABORTO, del 29 de noviembre de 2018

SOLICITUD DE ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA.- La sociedad PROSERVIS TEMPORALES SAS, solicita ante el Ministerio del Trabajo la autorización para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo vigente con la señora ANGIE ESTEFANY

RESOLUCIÓN ( 0 0 1 8 9 0 ) de fecha ( 2 9 MAY 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
 Radicado No.11EE2019721100000007645 fecha 6 de marzo de 2019

HIGUERA MORALES, toda vez que definitivamente se encontró que faltó a laborar cincuenta y nueve (59) días, desde el día 7 de enero de 2019.

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR, claro es, en ese sentido, que conforme al precitado artículo, de nuestro ordenamiento laboral, el permiso de que trata el mismo, sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en el artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso en concreto, PROSERVIS TEMPORALES SAS, fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

➤ Artículo 62, numerales 6, 9 y 10 del Código Sustantivo del Trabajo:

"6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos"

"9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}"

"10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales".

➤ Artículo 60, numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 62 numeral 6 del C.S.T.:

" 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo" y

➤ Artículo 58, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 62 numeral 6 del C.S.T.:

"1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

CITACIÓN A DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- PROSERVIS TEMPORALES SAS, en calidad de empleadora aportó la dirección de notificaciones y/o domicilio de la trabajadora, a quien en cumplimiento del artículo 240 del C.S.T., anterior, se corrió el traslado respectivo, se notificó la citación a diligencia administrativa, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES, podrá pedir y aportar las pruebas que estime pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba, de igual forma, para que reclame sus derechos y controvierta las pruebas aportadas dentro de la actuación administrativa en comento.

DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la trabajadora ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES, no asiste a la diligencia programada, ni justifica la inasistencia.

DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que PROSERVIS TEMPORALES SAS, aportó los documentos requeridos en su oportunidad mediante el Radicado: No.11EE20197211000000013803 del 3 de mayo de 2019, en 10 folios útiles. (Visto a folios 45 al 52)



POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000007645 fecha 6 de marzo de 2019

Así las cosas, la única manera que se autorice un despido de mujer trabajadora en estado de embarazo, es que su empleador demuestre al Inspector más allá de cualquier duda, la existencia de una justa causa de terminación del vínculo, de lo contrario, la decisión a adoptar será la negativa de autorización de despido, empero, el Despacho observa que la trabajadora incurrió en las causales contempladas en las normas anteriormente citadas y en especial: Artículo 60 numeral 4 del C.S.T., "faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono..." en concordancia con el Artículo 62 numeral 6 del C.S.T., "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo..." y el artículo 58 numeral 1 del C.S.T., "Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes..."

ESTABILIDAD LABORAL.- Sobre el estado en particular de ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES, que origina la estabilidad laboral, se debe precisar, que los documentos aportados se observa y confirmar el estado de embarazo de la trabajadora. Es de recordar a PROSERVIS TEMPORALES SAS que la protección al fuero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres (3) meses posteriores al parto, o en todo caso el término de la licencia materna otorgada por el sistema de salud. (Artículo 239 y 240 del C.S.T.).

Lo cual ha sido atendido por reiterada jurisprudencia y en especial por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia Unificada SU070 DE 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, donde se citan las reglas sobre el alcance de la protección reforzada a la maternidad y a la lactancia, en el ámbito del trabajo, que en aparte cita:

*Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional:*

- a) *la existencia de una relación laboral o de prestación,*
- b) **que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.** (Negrilla cursiva y subrayado fuera de texto)

Sin embargo, cuando la trabajadora se ausenta de sus compromisos contractuales de orden laboral, sin corregir en un plazo razonable o sin las justificaciones correspondientes está impidiendo que la protección laboral reforzada se pueda accionar por parte del empleador, frente a su estado y aun del que está por nacer (naciturus<sup>11</sup>), análisis que se realiza bajo los criterios de razonabilidad y proporcionalidad que apoyan la ponderación entre principios constitucionales.

Concluyendo, la Inspectoría de conocimiento verifica que en el plenario de la solicitud reposa prueba que sin lugar a dudas demuestra que la justa causa argumentada por el empleador<sup>12</sup>, para dar por terminado el contrato suscrito con la trabajadora y que esta no obedece al estado de embarazo de la trabajadora o periodo de lactancia.

<sup>11</sup> Sentencia de Tutela T-223 DE 1998 - NASCITURUS. El grupo, los llamados nasciturus, se encuentra protegido por el espectro de privilegios que la Carta Fundamental reserva para los niños. La tradición jurídica más acendrada, que se compagina con la filosofía del estado social de derecho, ha reconocido que el nasciturus es sujeto de derechos en cuanto es un individuo de la especie humana. Los innumerables tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia, así como el preámbulo de la Constitución Política, cuando asegura que el Estado tiene la obligación de garantizar la vida de sus integrantes: el artículo 43, al referirse a la protección de la mujer embarazada, y el artículo 44, cuando le garantiza a los niños el derecho a la vida, no hacen otra cosa que fortalecer la premisa de que los individuos que aún no han nacido, por la simple calidad de ser humanos, tienen garantizada desde el momento mismo de la concepción la protección de sus derechos fundamentales. La Constitución busca preservar al no nacido en aquello que le es connatural y esencial: la vida, la salud, la integridad física, etc. Nasciturus («[el que] va a nacer», participa de futuro en latín) es un término jurídico que designa al ser humano desde que es concebido hasta su nacimiento. Hace alusión, por tanto, al concebido y no nacido

<sup>12</sup> Sentencia de Tutela 1037 de 2012, de la Corte Constitucional. Sin embargo, se subraya que este Tribunal Constitucional ha hecho énfasis "en la necesidad de no desconocer el derecho que le asiste al empleador de dar por terminado el vínculo laboral cuando advierta que la conducta de la trabajadora se enmarca en alguna de las causales de despido por justa causa establecidas en las normas laborales, pero siempre que para dicho efecto se garantice el derecho fundamental al debido proceso". Sobre este punto específico ha dicho la Corte que "la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley". (Subraya fuera de texto)

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE201972110000007645 fecha 6 de marzo de 2019

Por lo anterior y de acuerdo a las pruebas aportadas por el empleador, se advierte que la señora ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES, incurrió en la causal descrita en los numerales 9 y 10 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, que al tenor establece:

"9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del (empleador)"

"10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales".

En consecuencia y atendiendo lo determinado en Sentencia 070 de 2013, de la H. Corte Constitucional, se atenderá la hipótesis resultante, a saber:

1. El empleador **conoce** en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada
2. El empleador solicita la **previa calificación de la justa causa** por parte del inspector del trabajo
3. El empleador **adujo y probó la justa causa**
4. En este caso sólo se debe **ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación**
5. El fundamento de esta protección es el **principio de solidaridad** y la consecuente **protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas**.

Informando a la empleadora PROSERVIS TEMPORALES SAS, que en atención a la Sentencia Unificada de la H. Corte Constitucional SU-070 de 2013<sup>13</sup>, el Despacho encuentra que el empleador ha acudido antes del vencimiento del contrato ante el Inspector de Trabajo, y con fundamento en el principio de solidaridad y consecuente protección objetiva constitucional de la mujer trabajadora en estado de embarazo deberá reconocer las cotizaciones durante el periodo de gestación, a la señora ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES, como lo manifiesta el empleador en el hecho noveno de los hechos, que al tenor se transcribe: "No quedará desprotegida en el tema de MATERNIDAD, pues se seguirá asumiendo el pago de aportes correspondiente a su seguridad social y prestaciones sociales y lo seguirá estando, hasta que su contrato con PROSERVIS TEMPORALES SAS, termine de manera efectiva".

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

<sup>13</sup> H. CORTE CONSTITUCIONAL - SU 070 DE 2013. MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR-Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones: Si la desvincula antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garantizan el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T. Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas: 1 Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. 2 Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. 3 Si la desvincula una vez cumplida la obra, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínima en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

RESOLUCIÓN ( 0 0 1 8 9 0 ) de fecha ( 2 9 MAY 2019 )

HOJA No. 11

POR LA CUAL SE RESUELVE PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO A TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO, SEGÚN EL ARTICULO 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No.11EE2019721100000007645 fecha 6 de marzo de 2019

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la solicitud de despido de la señora **ANGIE ESTEFANY HIGUERA MORALES** identificada con CC. **1015443016**, con domicilio en la TRANSVERSAL 113 C BIS No 67B-37, en Bogotá D.C., impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) a **PROSERVIS TEMPORALES SAS**, con NIT. **800020719-4**, con domicilio, en la CALLE 38 Norte No 3CN-92 Cali, Valle del Cauca, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

**ARTICULO SEGUNDO: INFORMAR** que contra la presente resolución proceden los recursos de **REPOSICIÓN** ante este Despacho y de **APELACIÓN** ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites de la Dirección Territorial de Cundinamarca interpuestos dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación personal o des fijación del aviso según el caso.

**ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas el contenido del presente proveído en los términos de la Ley 1437 de 2011.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

  
LETICIA MARSIGLIA ORTIZ

Inspectora Once del Trabajo Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites  
Dirección Territorial de Bogotá D. C.

Proyectó: Leticia M.  
Aprobó: Leticia M.

मिस्त्रिबन्धन