



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. 0 08

(De 3 Enero 2019)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD PERMISO PARA DESPEDIR A MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO

La Suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites del Ministerio del Trabajo en uso de sus atribuciones Legales en especial las Consagrados en la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo y demás Normas Concordantes.

CONSIDERANDO:

Que mediante auto 00 848 fecha 028 -011-2018, proferido por la Coordinadora del Grupo de Atención Al Ciudadano y Tramites, de conformidad con lo señalado en la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo, se ordenó adelantar el trámite relacionado con la solicitud de autorización para despido, radicado con el No.11EE2018715000100004920 de fecha 23-011-2018, correspondiente a la trabajadora en estado de Embarazo **DIANA MARCELA FELIPE GONZALEZ**, identificada con cc: 1121894108, invocado por el señora **ISABEL POVEDA RINCON** con CC. 40.429.156, como representante legal **FUNDACION YAALIAKEISY**, con NIT: 822003658-1

ANTECEDENTES

La señora **ISABEL POVEDA RINCON** como representante legal **FUNDACION YAALIAKEISY**, solicita la autorización de despido de la señora **DIANA MARCELA FELIPE GONZALEZ**, en estado de embarazo y cito como antecedentes los siguientes:

- 1-Que la fundación suscribió contrato de aportes 205, con el Instituto de Bienestar Familiar, para prestar los servicios de primera infancia periodo 2018, para los Municipios de Restrepo, Cumaral, Barranca de Upia, Uribe.
- 2-Que la vinculación se realizó mediante contrato de trabajo a término fijo, con fecha de terminación el 30 de noviembre de 2018.
- 3-Que a la fecha la fundación **YAALIAKEISY** no ha suscrito nuevos contratos con **EL ICBF**, por lo tanto no pueden mantener su vinculación laboral con la trabajadora, ya que no tienen otras actividades en que ocuparlas, ya que los contratos a los cuales se vincularon son de vigencia fiscal 2018.
- 4-Que es imposible para la fundación mantener el vínculo laboral con las trabajadoras ya que la fundación no cuenta con otros ingresos ni actividades en que se puedan ocupar, que los contratos por los que se vincularon las trabajadoras son d vigencia fiscal del 2018.

ACTUACIONES DEL DESPACHO

A folio 23 aparece Auto Comisorio 00848 de fecha 28 -011-2018, mediante el cual la Coordinadora de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites me comisiona para que inicie y finalice solicitud de Autorización de terminación de contrato de la trabajadora en embarazo **DIANA MARCELA FELIPE GONZALEZ**.

A folio 24 aparece auto de avóquese de fecha 28-011-2018, donde el Despacho ordeno la práctica de algunas pruebas, para que obren dentro de la investigación.

A folio 25 aparece oficio con radicado 4379 de fecha 30-011-2018, donde se cita al representante legal y se le informa, el inicio del trámite de autorización de despido y se cita para que se ratifique y amplíe su solicitud el 010-012-2018 a la 7 de la tarde.

A folio 26 aparece diligencia de Ampliación y Ratificación de fecha 10-012-2018, suscrita por el representante legal de la FUNDACION YAALIAKEISY, quien se ratifica, e informa que el contrato con ICBF, se venció el 30 de noviembre de 2018, que se le continua cancelándole su seguridad social, garantizándole con esto la salud y licencia de maternidad que se vence el 16 de diciembre, que posiblemente en la primera o segunda semana de enero se realizara la respectiva contratación.

A folio 27 aparece oficio con radicado 4472 de fecha 10-12-2018, donde se cita a la trabajadora para ejerza su derecho a la defensa el 13-10-de 2018.

A folio 28 aparece diligencia de ejercicio de derecho de defensa de fecha 12-12-2018, quien informa que está vinculada a la entidad desde el 2016, que en este momento está en la etapa de lactancia su hijo tiene 4 meses,

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgado a través de la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo y demás Normas concordantes este Ministerio dio competencia a las Direcciones Territoriales para reconocer y darle tramite a las quejas entre otras autorizar el despido de trabajador en estado de embarazo consagrado para tal fin dando aplicación al Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado Ley 50 de 1990 Art. 35.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, prevé una protección especial a un cierto grupo de personas dadas sus características particulares de indefensión y vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

De igual forma, el artículo 43 de la Carta Política, no obstante señala la igualdad existente entre el hombre y la mujer, consagra a favor de ésta cuando se encuentra en estado de maternidad, una protección reforzada al indicar que "...durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada."

Siguiendo uno de los principios constitucionales que orientan las relaciones laborales, es precisamente la estabilidad laboral como garantía en nuestro Estado Social de Derecho, cuya finalidad es garantizar los derechos inalienables de las personas, en especial la defensa a la mujer en embarazo particularmente en relación con 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^[11], 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^[12] (art. 10 núm. 2º) señaló a los Estados Partes el deber de "... conceder especial protección a las madres

Durante un período 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 período.

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer^[13], 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 "sueldo pagado o prestaciones sociales similares", sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2º, literales a y b).

En reiteradas jurisprudencias^[14] la Corte Constitucional ha dado aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, otorgando una estabilidad laboral reforzada, que conlleva "la prohibición de ser despedida por razón del mismo^[15], por ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer.^[16]

En desarrollo de la norma constitucional, los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo determinan la mencionada estabilidad laboral reforzada que ostenta la mujer en embarazo, cuando señalan:

"Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata la ley 1822 d 2017, este capítulo si no lo ha tomado.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o las 18 semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. / El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano."

En relación con el asunto, la Corte Constitucional ha reiterado, que para ser procedente la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, debía comprobarse el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- i) Que el despido se ocasione durante el periodo amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;
- ii) Que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;
- iii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;
- iv) Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública;
- v) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer⁽²⁾

Con todo lo anterior, se concluye que si bien es cierto que para que se produzca la terminación de la relación contractual de la mujer en periodo de gestación o lactancia, se requiere de la autorización administrativa del inspector del trabajo, también es cierto que el juez constitucional debe analizar cada caso en particular para determinar las circunstancias y modalidad en que se dieron los hechos y los motivos que originaron ese despido.

LICENCIA DE MATERNIDAD-Inaplicación de los requisitos legales como medida de protección constitucional de la mujer después del parto

El periodo de maternidad, que comprende desde el día de la gestación hasta los seis meses de vida del bebé, se divide en tres momentos: embarazo (día uno al parto), licencia de embarazo (del nacimiento, 18 semanas) y etapa de lactancia (a los seis meses del menor).

La legislación colombiana es clara en los derechos y deberes que tienen tanto la madre como su empleador. Por su condición, las mujeres cuentan con fuero especial desde el día en que quedan en embarazo hasta los seis meses de vida del menor, posterior a su nacimiento.

Dicho lapso se conoce como periodo de maternidad, en el cual integra el embarazo, la licencia y la fase de lactancia. Cada una de estas etapas tiene reglamentación específica en tiempo, salario y obligaciones.

El embarazo comprende del día uno de gestación hasta el parto; la licencia, desde el nacimiento (o dos semanas antes) a la semana 18; y la lactancia, hasta los seis meses de vida del menor. En estos tres momentos, la madre tiene derecho a gozar del 100% del salario.

Esta legislación aplica de igual forma para las madres adoptantes de menores de edad y se toma como fecha de licencia el día de la entrega del niño.

Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, explica que es prohibido despedir a las mujeres durante el periodo de embarazo y de licencia sin autorización del Ministerio de Trabajo, que debe verificar la existencia de la justa causa.

"En caso de omitir el procedimiento ante el Ministerio el despido se considera ineficaz y hay lugar al reintegro de la trabajadora con el correspondiente pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir", agrega Jaramillo.

Las trabajadoras contratadas a través de prestación de servicios también cuentan con protección durante el periodo de maternidad. En este caso debe analizarse si se está ocultando una verdadera relación laboral por prestación personal del servicio, subordinación y remuneración. Si se determina la existencia de dicha relación debe reintegrarse a la persona y pagarse salarios y prestaciones.

Es posible despedir a una trabajadora en estado de embarazo cuando se verifica la existencia de una justa causa y se autoriza el despido por parte del Ministerio, quien debe examinar la efectividad de la causa para descartar una posible discriminación.

Por otro lado, la licencia de maternidad es pagada por el Sistema de Seguridad Social en Salud, por esto, es necesario que la trabajadora haya cotizado de manera continua en el periodo de embarazo.

"En caso de no haberse cotizado durante todo el periodo de gestación se reconoce en forma proporcional de acuerdo a las reglas establecidas por la Corte Constitucional", asegura Jaramillo.

El Investigador recalca que las empresas deben conceder dos descansos a la trabajadora de 30 minutos cada uno hasta los primeros seis meses de edad del bebé, con el objetivo de que pueda lactar al menor.

Algunas empresas coordinan con la madre salir una hora antes de terminar la jornada o dar una hora adicional de almuerzo para que pueda amamantar a su hijo. Además, en sus instalaciones disponen de salas de maternidad para la recolección de la leche.

De la misma forma, existe la obligación de otorgar los descansos que se justifiquen de acuerdo con los certificados médicos.

Actualmente el periodo de la licencia es de 18 semanas de acuerdo a la ley 1822 del 4 de enero de 2017, que aumenta de 14 a 18 semanas para promover la adecuada atención y cuidado de la primera infancia.

Analizados los anteriores argumentos, este Ministerio, entra a conocer de la solicitud impetrada y a decidir de fondo sobre la misma.

En primera instancia tenemos que la señora **ISABEL POVEDA RINCON** como representante legal del **DE LA FUNDACION YAALIAKEISY**, reitera lo solicitud de terminación del contrato de la trabajadora **DIANA MARCELA FELIPE GONZALEZ** en su diligencia de Ampliación y Ratificación de fecha 10-012-2018, quien se ratifica s e informa que el contrato con ICBF, se venció el 30 de noviembre de 2018, que se le continua cancelándole su seguridad social, garantizándoles con esto la salud y licencia de maternidad que se vence el 16 de diciembre, que posiblemente en la primera o segunda semana de enero se realizara la respectiva contratación.

La trabajadora **DIANA MARCELA FELIPE GONZALEZ**, en diligencia de Derecho de Defensa ejercido el día 12-012-2018, informa que está vinculada a la entidad desde el 2016, que en este momento está en la etapa de lactancia su hijo tiene 4 meses.

Para que una empresa decida no renovar un contrato de trabajo y máxime si se trata de una mujer embarazada, debe justificar plenamente tal decisión, y como ya se ha expuesto, para el juez no será razón justificadora la expiración del tiempo acordado en el contrato de trabajo.

El caso de una mujer embarazada es especialmente importante puesto que una mujer en estado de embarazo puede recurrir a la acción de tutela, sobre lo cual, como ya se anotó, existe una rica jurisprudencia a favor de los derechos de la mujer embarazada, por tanto es casi seguro que el juez fallará a favor de la mujer embarazada a la cual no se le ha querido renovar el contrato de trabajo

Que el tramite establecido por la ley 50 de 1990 Art. 33 y 35, está señalado como mecanismo de protección de las partes y en especial del hijo que está por nacer, dando cumplimiento al mandamiento Constitucional que reitera en el artículo 53 la protección especial a la maternidad.

Estos principios deben ser aplicados con mayor rigurosidad tratándose de una mujer en estado de embarazo, puesto que la constitución y la ley brindan especial protección a la mujer embarazada.

Respecto a la negativa del empleador de renovar el contrato de trabajo a una mujer embarazada, la corte constitucional en sentencia T-736 de 1999, ha establecido que el juez debe considerar entre otros aspectos lo siguiente:

"Que el despido sea una consecuencia del embarazo, porque a pesar de la expiración del plazo del contrato, subsisten las causas del mismo y el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones laborales por parte de la trabajadora "y por ende un factor de discriminación en razón del sexo, que existe el principio de solidaridad y la garantía de estabilidad en el trabajo como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido"

De acuerdo con los antecedentes jurisprudenciales, que son muchos, resulta casi imposible despedir o no revocar el contrato de trabajo a una mujer en estado de embarazo.

La protección especial que la ley ofrece a la mujer embarazada, no solo la cobija mientras esté en estado de embarazo o en licencia de maternidad, sino que contempla también durante el estado de lactancia, más exactamente durante tres meses después del nacimiento de su hijo y aun así, la corte en varias ocasiones ha considerado que el plazo de tres meses no es una camisa de fuerza, y mientras las circunstancias de un hecho particular así lo ameriten, la protección especial de la mujer en estado de lactancia se puede extender mucho más de los tres meses aceptados por la ley y la jurisprudencia.

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR el despido de a la trabajadora **DIANA MARCELA FELIPE GONZALEZ**, identificada con cedula de ciudadanía No; 1121894108, con dirección de notificación en la Cl. 14b 32-b- 42 séptima etapa la esperanza, de conformidad con la solicitud incoada por **ISABEL POVEDA RINCON** con cedula 40429156, en calidad de representante legal de la **FUNDACION YAALIAKEISY** con Nit. 822003658-1, con domicilio en La calle 7 b 44-76 cuarta etapa la esperanza Villavicencio Meta.

ARTICULO SEGUNDO: Contra la presente decisión procede el Recurso Reposición ante este Despacho y de Apelación ante la Dirección Territorial Meta, del Ministerio de Trabajo, interpuesto personalmente y sustentado por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación

ARTICULO TERCERO: Notificar la presente Resolución a los jurídicamente interesados, en los términos del artículo 66 y siguientes del Código Contencioso Administrativo.

Dada en Villavicencio, a los

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

[Firma manuscrita]
ESPERANZA QUIROZ RODRIGUEZ
 Inspectora de Trabajo

42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
	De Devolución	<input type="checkbox"/>	Revisado	<input type="checkbox"/>	No Revisado	<input type="checkbox"/>
42	De Devolución	<input type="checkbox"/>				