

REPUBLICA DE COLOMBIA



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 5 5 6 6 ) de fecha ( 2 4 DIC. 2019 )

La suscrita Inspectora de Trabajo del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites 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>, la Ley 1437 de 2011, demás normas que le adicionen o modifiquen y en consideración a los siguientes presupuestos:

1. ANTECEDENTES

Que mediante radicado No.11EE2019721100000021865 de fecha 7/10/2019, el(la)(los) señor(a)(es), OTTO RONCANCIO SALAMANCA, quien se identifica con la cédula de ciudadanía No.19,398,421 expedida en Bogotá D.C.Representante Legal actuando en calidad de Representante Legal de la sociedad **CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S.**, quien se identifica con NIT. 900373562-2, requiere(n) ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA, señora **KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE**, identificada con Cédula de ciudadanía número 1,030,534,004 de Bogotá, 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. 3472 del 7/16/2019, asignó a la suscrita Inspectora del Trabajo, el trámite, de conformidad con lo señalado en la Resolución 2143 de 2014.

2. ACTUACION PROCESAL

- 2.1 La suscrita Inspectora mediante Auto de Trámite de fecha 18 de julio de 2019, avoca conocimiento del Radicado No.11EE2019721100000021865 de fecha 7/10/2019 y continúa con el trámite de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 34 a 45 de la Ley 1437 de 2011 y las normas que lo adicionan o modifican. (Visto a folios 53 y 54)
- 2.2 Acto seguido, se emitió comunicación 08SE2019721100000007058 de fecha 18 de julio de 2019 a la solicitante, a la dirección: Calle 97A No.60D Bis - 41 Oficina 101 en Bogotá y Correo electrónico: operaciones@cleanserviceinternacional.com, teniendo en cuenta que una vez revisada la solicitud y verificados los documentos aportados, observó el Despacho<sup>3</sup> que no son suficientes para dar trámite a la solicitud de ADELANTAR TRÁMITE SOLICITUD AUTORIZACIÓN DESPIDO EMBARAZADA<sup>4</sup>, motivo por el cual se le requirió para que aportara a la autoridad de trabajo elementos probatorios, que contribuyan a obtener el grado de convicción, para tomar la correspondiente decisión de fondo. (Visto a folio 55 y 56)

<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. 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 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 1 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 refiere el numeral 3 del citado artículo 236.  
 Artículo 4º. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:  
<sup>3</sup> CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: Artículo 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.

4

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000021865 de fecha 10 de julio de 2019

- 2.3 CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S., presentó respuesta al requerimiento de solicitud de documentación, Mediante radicado No.11EE2019721100000024472 de fecha 29 de julio de 2019, en 20 folios útiles. Los documentos se recibieron en la Inspección de Trabajo el día 22 de agosto de 2019.
- 2.4 Mediante comunicaciones 08SE2019721100000004584 de fecha 16 de mayo de 2019, se notificó y corrió traslado de la solicitud a la trabajadora KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, a la solicitante, teniendo en cuenta que en solicitud inicial no se aportó la dirección: CARRERA 13 No.31H-40 Sur Bloque Casa 17 Soacha - CUNDINAMARCA, para adelantar diligencia administrativa de carácter laboral el día 1 de agosto de 2019 a las 10:00 A.M., la cual es reprogramada para el día 20 de agosto de 2019 a las 2:00 P.M., por la inasistencia de la trabajadora se programa una última citación para el día 2 de octubre de 2019 Informando que en atención al derecho de defensa y contradicción podrá pedir y aportar los documentos que considere pertinentes y conducentes que obraran en calidad de prueba. (Visto a folio 55 a 58)
- 2.5 La diligencia administrativa, con la trabajadora KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, no se realiza el día 1 de agosto de 2019 a las 10:00 A.M., la cual es reprogramada para el día 20 de agosto de 2019 a las 2:00 P.M., por la inasistencia de la trabajadora se programa una última citación para el día 2 de octubre de 2019, a esta ultima tampoco asiste la trabajadora, quien no justifico su ausencia. No hay evidencia que el empleador haya informado a la trabajadora sobre la(s) citación(es) realizada por la Inspectora de Trabajo.

### 3. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

#### 3.1 Fundamentos de hecho de la solicitud, los cuales se exponen de forma sucinta a continuación:

- 3.1.1 Entre CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S. y KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, se celebros un contrato Individual de trabajo a término indefinido, el cual inicio el 10 de julio de 2018.
- 3.1.2 Desde el día 22 de febrero de 2019 la trabajadora se ha negado a presentarse a laborar
- 3.1.3 Lo anterior se evidencia en respuesta presentada a la Defensoría del Pueblo como contestación a la queja interpuesta por la Sra Katherine Sánchez ante la entidad, en donde señalamos nuestro cumplimiento y responsabilidad con el pago a tiempo por concepto de pagos laborales
- 3.1.4 Por consiguiente la señora Katherine Sánchez interpuso Acción de Tutela ante el Juez 39 Penal Municipal con Función del Control de Garantías de Bogotá Distrito Capital, solicitando la defensa de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, fuero de maternidad; su debida respuesta fue entregada en el tiempo establecido, falló del día 5 de abril de 2019 a favor del empleador, por considerar improcedente la acción de tutela interpuesta por la trabajadora.
- 3.1.5 El empleador espero el tiempo para que la trabajadora impugnar el fallo sin embargo, como no se hizo la citada impugnación, el empleador se comunica con la trabajadora a la línea registrada, estando la línea con cuenta inactiva.
- 3.1.6 Concluye el apoderado del empleador: "Por tal motivo y siguiendo el proceso, solicitamos a usted sea atendida nuestra solicitud de finalización de contrato laboral con la señora Katherine Sánchez, dado que nuestra empresa ha cumplido con todas las obligaciones y ella no ha presentado el más mínimo interés en querer trabajar".

#### 3.2 Fundamentos de derecho expuestos en la solicitud:

3.2.1 Código sustantivo del trabajo artículo 240,

- 3.3 LA CAUSA PETENDI<sup>5</sup>, La causa que pretende el empleador, es que, por las razones expuestas, el Ministerio del Trabajo de conformidad a lo señalado en el art.240 del Código Sustantivo del Trabajo se pronuncie sobre la solicitud en el siguiente sentido:

<sup>5</sup> Enciclopedia Jurídica. <http://www.encyclopedia-juridica.biz/4.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 peticum del proceso. Con esta expresión,

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 5 5 6 6 ) de fecha ( 2 4 DIC. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000021865 de fecha 10 de julio de 2019

"solicitamos a usted sea atendida nuestra solicitud de finalización de contrato laboral con la señora Katherine Sánchez, dado que nuestra empresa ha cumplido con todas las obligaciones y ella no ha presentado el más mínimo interés en querer trabajar".

#### 4 COMPETENCIA DE ESTE MINISTERIO PARA RESOLVER

De conformidad a lo consagrado en el Código Sustantivo del 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 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 1822 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.

Ley 962 de 2005<sup>9</sup>, artículo 15 de la que al tenor reza: "Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación (...)".

que literalmente significa causa de pedir, se alude al título o fundamento de la pretensión procesal que se formula en la demande 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.

<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 artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: *Prohibición de despido.*

Artículo 2º. f. 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 1 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 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> Ley 962 de 2005, artículo 15. DERECHO DE TURNO. <Ver Notas de Vigencia> Los organismos y entidades de la Administración Pública Nacional que conozcan de peticiones, quejas, o reclamos, deberán respetar estrictamente el orden de su presentación, dentro de los criterios señalados en el reglamento del derecho de petición de que trata el artículo 32 del Código Contencioso Administrativo, sin consideración de la naturaleza de la petición, queja o reclamo, salvo que tengan prelación legal. Los procedimientos especiales regulados por la ley se atenderán conforme a la misma. Si en la ley especial no se consagra el derecho de turno, se aplicará lo dispuesto en la presente ley. En todas las entidades, dependencias y despachos públicos, debe llevarse un registro de presentación de documentos, en los cuales se dejará constancia de todos los escritos, peticiones y recursos que se presenten por los usuarios, de tal manera que estos puedan verificar el estricto respeto al derecho de turno, dentro de los criterios señalados en el reglamento mencionado en el inciso anterior, el cual será público, lo mismo que el registro de los asuntos radicados en la entidad u organismo. Tanto el reglamento como el registro se mantendrán a disposición de los usuarios en la oficina o mecanismo de atención al usuario. Cuando se trate de pagos que deba atender la Administración Pública, los mismos estarán sujetos a la normatividad presupuestal.

RESOLUCIÓN NÚMERO ( ) de fecha ( 24 DIC. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201972110000021865 de fecha 10 de julio de 2019

## 5 FUNDAMENTOS JURÍDICOS 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>10</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>11</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"*

**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 3º 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 con el Procedimiento Administrativo General establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en especial, en los artículos 32 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:

<sup>10</sup> Ver, entre otras, las sentencias T-179/93 y T-894 de 1996.

<sup>11</sup> Sentencia T-568 de 1996. Fundamento Jurídico No 5.

RESOLUCIÓN NÚMERO ( **005566** ) de fecha ( **24 DIC. 2019** )

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE201972110000021865 de fecha 10 de julio de 2019

- "...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.
- 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causales que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63..."

De igual forma añade el citado artículo:

"Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes". (Subraya y cursiva fuera de texto)

Para resolver, el Despacho hace las siguientes

**6 CONSIDERACIONES:**

- 6.1 RELACIÓN LABORAL - Entre CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S. y KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, existe Contrato Individual de trabajo a término indefinido, el cual inicio el 10 de julio de 2018.
- 6.2 CARGO, FUNCIONES Y HORARIOS - El cargo que desempeña la trabajadora es de especialista de aseo y los detalles de la labor contratada se encuentran descritos en el contrato de trabajo que obra a folios 75 a 77 del plenario
- 6.3 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL - El empleador presenta afiliación y planillas de Aportes a Seguridad Social Integral de la trabajadora KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, en respuesta al requerimiento realizada por el despacho.
- 6.6 CITACIÓN A DILIGENCIA ADMINISTRATIVA.- CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S., en calidad de empleadora inicialmente, aporó 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, a la solicitante y a la trabajadora, con el fin de notificar la citación a diligencia administrativa, informando que en atención al derecho de defensa y contradicción KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, 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.
- 6.7 DILIGENCIA ADMINISTRATIVA, la diligencia administrativa de carácter laboral, con la señora KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, no se realiza por la inasistencia de la trabajadora. Quien no justifica su inasistencia.
- 6.8 DOCUMENTOS APORTADOS, es de resaltar que CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S., aportó los documentos requeridos en su oportunidad, mediante radicado No.11EE201972110000024472 de fecha 29 de julio de 2019, en 20 folios útiles.
- 6.9 JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO, 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, CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S., fundamenta la solicitud en los siguientes hechos:

- *La trabajadora se ha negado a presentarse a laborar*
- *Respuesta dada por CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S. a la Defensoría del Pueblo*
- *Fallo de tutela a favor del empleador, expedido por el Juez 39 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá D.C.,*

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 5 5 6 6 ) de fecha ( 24 DIC. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201972110000021865 de fecha 10 de julio 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. El Despacho observa que la trabajadora no ha incurrido en la(s) causal(es) contemplada(s) en la(s) norma(s) del artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

6.10 ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Sobre la calidad en particular, de la trabajadora KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, se debe precisar:

- Se expide laboratorio clínico con resultado "positivo" por parte de Bienestar IPS Nit.800223206-1, con fecha de impresión 14 de marzo de 2019.
- Confirmando de esta forma que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, sin embargo **no se informa el periodo de embarazo en el que se encuentra, la fecha del parto o si fue expedida la licencia de maternidad, correspondiente.**
- Sin más pruebas al respecto. (Visto a folio 73 del plenario)

Es de recordar a CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S., que la protección al fiero materno tiene una vigencia en el tiempo que corresponde al periodo del embarazo y tres (3) meses posteriores al parto. (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:*

- la existencia de una relación laboral o de prestación,*
- 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)

## 7 CONCLUSIONES:

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 cendiéndose al derecho sustancial.** (Negrilla y subraya fuera de texto)

En el caso en concreto, el Despacho encuentra los siguientes fundamentos en derecho, que posiblemente haya incurrido la trabajadora en estado de embarazo, KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, de acuerdo con los hechos presentados por CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S.:

- Numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece: "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", en concordancia con lo dispuesto en el artículo 62 numeral 6 de la misma normativa, que establece: "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".

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201972110000021865 de fecha 10 de julio 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. El Despacho observa que la trabajadora ha incurrido en la(s) causal(es) contemplada(s) en la(s) norma(s) del artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, anteriormente citadas.

**GARANTIAS PREVIAS Y POSTERIORES - DERECHO AL DEBIDO PROCESO.**- La Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C-034/14, establece en aparte, el DEBIDO PROCESO, como:

*"Principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad, la facultad de aportar y controvertir las pruebas y distingue entre garantías previas y garantías posteriores", (Subraya fuera de texto)*

*"La jurisprudencia constitucional ha diferenciado entre las garantías previas y posteriores que implica el derecho al debido proceso en materia administrativa.*

1. *Las garantías mínimas previas se relacionan con aquellas garantías mínimas que necesariamente deben cobijar la expedición y ejecución de cualquier acto o procedimiento administrativo, tales como el acceso libre y en condiciones de igualdad a la justicia, el juez natural, el derecho de defensa, la razonabilidad de los plazos y la imparcialidad, autonomía e independencia de los jueces, entre otras.*
2. *las garantías mínimas posteriores se refieren a la posibilidad de cuestionar la validez jurídica de una decisión administrativa, mediante los recursos de la vía gubernativa y la jurisdicción contenciosa administrativa.*

La extensión de garantías del debido proceso al ámbito administrativo, no implica que su alcance sea idéntico a la administración de justicia y en el ejercicio de la función pública, "A pesar de la importancia que tiene para el orden constitucional la vigencia del debido proceso en todos los escenarios en los que el ciudadano puede ver afectados sus derechos por actuaciones públicas (sin importar de qué rama provienen), es necesario que la interpretación de las garantías que lo componen tome en consideración los principios que caracterizan cada escenario, así como las diferencias que existen entre ellos".

SENTENCIA UNIFICADA 070 DE 2013, expedida por la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL establece que el DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA es aplicable las todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato, que al tenor reza:

*"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)".*

De igual forma, la sentencia en comento establece las hipótesis fácticas de la alternativa laboral de la mujer embarazada al saber, se transcribe aparte de la misma:

**"MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO**-Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada.

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 5 5 6 6 ) de fecha ( 2 4 DIC. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE201972110000021865 de fecha 10 de julio de 2019

*Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la **previa calificación** de la justa causa por parte del 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.*

*Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones:*

- *Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): 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 (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas.*
- *Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.*

**PREVIA CALIFICACIÓN.** - Con el fin de determinar si subsisten o no las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, se deben precisar, en primer lugar, con fundamento en los hechos expresados por el solicitante, que la solicitud presentada no determina una connotación discriminatoria para la trabajadora por su condición de embarazo, y que no obedece a causas que configuren arbitrariedad en la actuación.

**PRONUNCIAMIENTO JUEZ CONSTITUCIONAL:** Mediante acción constitucional de tutela No.110014088039201900046, Se realiza el análisis del caso en concreto, se transcribe aparte que determina el análisis realizado por el Juez de conocimiento:

- *La ciudadana KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE, alega la vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada mínimo vital, Seguridad Social en su condición de madre gestante y protección del recién nacido, por haber sido despedida por la empresa CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S. (en adelante CSI), Sin tener en cuenta que es titular del derecho de estabilidad reforzada al estar en estado de embarazo y al considerarse madre cabeza de familia.*
- *En tal virtud, conviene señalar que, en efecto, Cómo lo acreditaron las partes coma el 10 de julio del 2018 se celebró contrato a término indefinido entre SÁNCHEZ CHIBUQUE y CSI, Por razón del cual la nombrada fue incorporada laboralmente en calidad de especialista de aseo a cambio de una asignación salarial equivalente a \$781.242 Y \$88.211 de auxilio de transporte.*
- *Ahora bien, señala la accionante que desde febrero del 2018 -aclara el despacho que el año correcto es 2019- se dio por finalizada la relación contractual, básicamente porque después de comunicarle a su empleador su estado de embarazo de gravedad nunca recibió llamada donde le informarían su reubicación.*
- *Por su parte, el representante legal de la empresa accionada manifiesta que en el presente asunto no se ha dado por finalizada la relación contractual, pues de lo que se trata Cova en concreto, es de la decisión de no pagar el salario de SÁNCHEZ CHIBUQUE, desde la segunda quincena de febrero de 2019, por razón de la inasistencia de la nombrada a presentarse a trabajar.*
- *De igual modo, conviene referirse que, aunque la demandante indicó que había entregado copia de la prueba de embarazo en las instalaciones de la empresa accionada, de manera concreta en la oficina de recursos humanos, dicha situación no fue demostrada al interior del trámite, pues si bien anexó copia de la mencionada prueba no se observa que hubiese sido radicada en dependencia mencionada. sin embargo, resulta necesario señalar que el representante legal de CSI advierte - Falta región a Folio 47- continuar laborando. Por lo anterior, la jefe de operaciones le manifestó que debía esperar mientras verificaban el sistema de turnos.*
- *El 28 de febrero fue citada para realizar el llamado de atención correspondiente por las justificaciones inasistencias sin que hubiese cumplido el llamado y, aunque manifestó que iría al día siguiente no lo hizo empero, el 2 de marzo se comunicó vía whatsapp -no indica con qué persona ni a qué abonado telefónico- señalando que por razones climáticas no había concurrido el día anterior y anunció su presencia para el día 4 de marzo siguiente. el 4 de marzo de 2019 no se presentó a trabajar y el 5 siguiente, también por whatsapp informó que no tenía dinero para asistir a laborar.*
- *Refirió la demandante también haberse presentado ante la sede de la Defensoría del Pueblo con la finalidad de poner en conocimiento su caso coma y que el coordinador del centro de atención al ciudadano emitió orden de gestión directa*



RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 5 5 6 6 ) de fecha ( 2 4 DIC. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Radicado No. 11EE201972110000021865 de fecha 10 de julio de 2019

priorizando el caso por el riesgo de vulneración de derechos fundamentales sin que hasta la fecha se le hubiese dado contestación.

- No obstante coma de conformidad con las respuestas del accionado, así como de la Defensoría del Pueblo, a través del profesional especializado responsable del centro de atención al ciudadano, se advierte que si bien la ciudadana se volvió a presentar con posterioridad a informar que no había recibido respuesta de la empresa, y que por ello se accedió a la proyección de la acción de tutela interpuesta por la accionante, revisadas las bases de datos se advierte que CSI profirió la respuesta deprecada por esa entidad, pues en oficio de marzo 18 de 2019 señaló las razones por la que estaba reteniendo el pago del salario de SÁNCHEZ CHIBUQUE.
- Lo expuesto en precedencia permite advertir entonces que en el presente asunto no existen elementos suaviorio determinantes que permitan encontrar demostrada la vulneración de los derechos fundamentales alegados por la accionante pues en el presente asunto no se acreditó la desvinculación laboral referida por la demandante. en tal virtud, lo que ha ocurrido a la fecha es la falta de pago del salario correspondiente al mes de marzo de 2019, por tal razón de la decisión unilateral de SÁNCHEZ CHIBUQUE de presentarse a cumplir con su obligación de prestación personal del servicio al que se comprometió en virtud a la celebración del contrato laboral.
- En tal sentido, conviene señalar que la accionante refiere haber sido despedida, pues desde el momento en que se enteraron de su estado de embarazo coma no ha sido llamada para ser reubicada en otro sitio de trabajo. Por su parte coma el representante legal de la empresa accionada insiste en que no se trata de una terminación contractual sino es la decisión unilateral de suspender el pago del salario hasta que la demandante se presente a trabajar, entre otras razones, por qué no ha demostrado que se encuentre en una situación de salud que le impida desempeñar la función.
- Respecto de esta última hipótesis señaló, con fundamento en el documento anexo a la contestación de la demanda, -la Inspección de Trabajo desconoce los anexos presentados en la acción constitucional de tutela- que el 6 de marzo último envió correo electrónico a la mujer en la que instaba presentarse a la sede de la empresa para que continuara en la prestación del servicio empero, que había hecho caso omiso. en el mismo sentido, refirió que en una ocasión, cuando la demandante asegura haber sido desvinculada, SÁNCHEZ CHIBUQUE se comunicó vía telefónica con la directora de operaciones de la empresa a los que les solicitó el pago del salario, pues lo necesitaba para salir del centro hospitalario en el que se encontraba. por tanto, que a través de una empresa de giros de dinero en efectivo se le canceló, a modo de adelanto, parte del salario y se le hizo a presentarse en el momento en que pudiera hacerlo a las instalaciones de la empresa para la prestación del servicio y la entrega del dinero restante por concepto de salario.
- Sin embargo, que a pesar de haber efectuado el adelanto del dinero coma la trabajadora no se hizo presente pero además, omitió presentar la excusa por no haber asistido a las jornadas de trabajo anteriores.
- En el mismo sentido, refirió que con posterioridad, SÁNCHEZ CHIBUQUE Presentó excusa por los días 18:19 de febrero por virtud de incapacidad médica generada por hechos de violencia imputables a Jorge Leonardo Macías tellez. del 20:21 de febrero por amenaza de aborto controlada en la Clínica Méderi, sin que por los días posteriores se acrediten más causas de justificación.
- No obstante, indicó que citada para cumplir con la programación normal del 22 de febrero siguiente la trabajadora no asistió al lugar de trabajo y justificada; situación idéntica ocurrida hasta el 26 de febrero siguiente. El 27 de febrero SÁNCHEZ CHIBUQUE se hace presente en las instalaciones de la empresa indicando que -falta región a Folio 49- unilateralmente del contrato a pesar de su situación actual, esto es, de tratarse de mujer en estado de embarazo, Pero además, porque lo que se observa en el presente asunto es que la accionante se ha sustraído a la prestación del servicio para el cual fue contratada, sin aportar justificación para ello, sienta entonces está la razón para que el empleador haya optado por la decisión de no pagar el salario hasta que decida reincorporarse.
- En consecuencia, se trata de una situación en la que SÁNCHEZ CHIBUQUE se ha sustraído de manera voluntaria a la prestación del servicio, no así a la decisión unilateral de la empresa accionada de finalizar el acuerdo de voluntades con la nombrada qué, cómo fue acreditado en el presente trámite, a la fecha se encuentra vigente, por ende, sin que resulte predicable la vulneración fundamental alegada en la demanda.
- Restaría indicar, con fundamento en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es la actividad personal del trabajador "es decir, realizada por sí mismo"
- De igual modo, y con base en el numeral 4 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo que so bien uno de los deberes del empleador es el de pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos, también es obligación del trabajador, de acuerdo con el numeral primero del artículo 58 ídem, realizar personalmente la labor y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador.
- Así mismo, con sustento en el artículo 140 ídem, que la única posibilidad de que el trabajador reciba el pago del salario sin prestación del servicio es en aquellos casos en que sea por disposición o culpa del empleador; situación que no ocurre en el presente asunto como ya se dijo.
- No obstante, en el presente asunto se ha incumplido por parte de la accionante el requisito esencial de la prestación del servicio por sí misma, lo que comporta, en ultimas, la imposibilidad que este funcionario advierta la vulneración de derechos fundamentales ante la decisión del empleador de pagar el salario, pues la trabajadora ha incumplido su obligación primordial.

RESUELVE EL DESPACHO JUDICIAL, la acción de tutela 110014088039201900046: PRIMERO: DECLARAR improcedente la acción de tutela interpuesta por la ciudadana KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE en protección de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social en su condición de madre gestante y protección del recién nacido, cuya vulneración le atribuyó a la Empresa Clean Service Internacional.

f

RESOLUCIÓN NÚMERO ( 0 0 5 5 6 6 ) de fecha ( 2 4 DIC. 2019 )

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DE VINCULO LABORAL DE UNA TRABAJADORA EN ESTADO DE EMBARAZO SEGÚN EL ART. 240 DEL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO  
Radicado No. 11EE2019721100000021865 de fecha 10 de julio de 2019

Sin embargo, es de aclarar por parte del despacho que los hechos que originan la solicitud de autorización de despido constituyen una justa causa para el despido de la trabajadora de las determinadas:

- Numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece: "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", en concordancia con lo dispuesto en el artículo 62 numeral 6 de la misma normativa, que establece: "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".

De conformidad con lo expuesto este Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la solicitud impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) Sr. OTTO RONCANCIO SALAMANCA, quien se identifica con la cédula de ciudadanía No.19,398,421 expedida en Bogotá D.C., en calidad de Representante Legal de la sociedad **CLEAN SERVICE INTERNACIONAL S.A.S.**, con NIT. **900373562-2**, con domicilio, en la Calle 97A No.60D Bis - 41 Oficina 101, en Bogotá D.C. y correo electrónico: operaciones@cleanserviceinternacional.com, contra la señora **KATHERINE SANCHEZ CHIBUQUE** identificada con **CC.1,030,534,004**, con domicilio en la CARRERA 13 No.31H-40 Sur Bloque Casa 17 Soacha - CUNDINAMARCA, y correo electrónico: No registra, 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 Trámites 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.